324.247075
Sh92pe

ЗА НОВЫЕ ФОРМЫ ПАРТРАБОТЫ

3 DEC 21
Copy 1953

С. ШУ

ПЕРЕСТРОИМ ПАРТИЙНУЮ РАБОТУ

LIBRARY OF CONGRESS
DUPLICATE

Цена 30 коп.

ПРИБОЙ
1930

From { Mission / ~~Consular Office~~ } at Riga, Latvia.

Despatch, No. 7093 Date July 10, 1930.

Instructions, Date 741, June 17, 1930 File 8

For Secstate, Washington.

No. copies Sent 1 ~~Regularly~~ Occasionally ~~Sample Copy~~

Source Price Rs. 0.30 Department Contingent Fund

GOVERNMENT PRINTING OFFICE 1—1203

LIBRARY U. OF I. URBANA-CHAMPAIGN

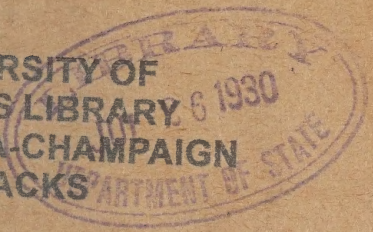
ЗА НОВЫЕ ФОРМЫ ПАРТРАБОТЫ

С. ШУЛЬМАН

ПЕРЕСТРОИМ ПАРТИЙНУЮ РАБОТУ

ИЗ ОПЫТА
МОСКОВСКО-НАРВСКОГО РАЙОНА

UNIVERSITY OF
ILLINOIS LIBRARY
URBANA-CHAMPAIGN
STACKS



ПРИБОЙ • 1930

LIBRARY U. OF I. URBANA-CHAMPAIGN

ЧИТАТЕЛЬ!

Отзыв об этой книге пошли по адресу: Москва, Ильинка, 3, Госиздат, в редакцию журнала „Книга и революция“

А — 11. № 13102/Пр.
Ленинградский Областлит № 51697. Тираж 10.000 — 3¼ л. Заказ № 1056

Гос. тип. имени Евг. Соколовой. Ленинград, пр. Красных Командиров, 29.

Задачи партийной работы все больше и больше усложняются. Мы вступили в период, когда реализуются те гигантские силы, которые таит в себе социализм. Бурные темпы реконструкции, небывалый подъем творческой инициативы и активности рабочих масс, коренная ломка хозяйственного и бытового уклада страны, движение бедняцко-середняцкой деревни в колхозы, обострение классовой борьбы в городе и особенно в деревне, — все это требует от партии большей гибкости и дифференциации руководства всеми отраслями хозяйственной, советской и общественной работы, большего привлечения к этому руководству широких партийных масс.

Удовлетворяют ли существующие темпы партийной работы требованиям сегодняшнего дня? Соответствуют ли содержание и формы партработы задачам эпохи реконструкции?

Мы несомненно отстаем. Об этом говорят такие факты, как перехлестывание инициативы рабочих через партруководство социалистическим соревнованием, прорывы, вопреки энтузиазму и самоотверженности рабочих масс, в выполнении хозяйственных заданий первого квартала. Об этом свидетельствуют неповоротливость парторганизации перед лицом непрерывной недели, отсутствие деловых предложений и опыта в приспособлении массовой работы к условиям непрерывки. Наконец, об этом вопиет наш перегруженный партактив, который мечется в заседательской суетне, разменивается на мелочи, не имея возможности оглянуться на свою работу.

«Всякая форма борьбы, — говорил Ленин, — требует соответственной техники и соответственного аппарата».

Изменившиеся формы борьбы и строительства требуют перестройки партийного аппарата и ряда изменений в организационных формах партийной работы.

«Партия революционного марксизма в корне отрицает всяческие абсолютно правильные, годные для всех ступеней революционного процесса формы партийной организации, а равно методов ее работы. Наоборот, форма организации и методов работы всецело определяется особенностями данной конкретной исторической обстановки и теми задачами, которые из этой обстановки непосредственно вытекают».

Это решение X съезда партии указывает основное направление перестройки партийной работы в настоящее время.

Само собою разумеется, что перестройка отнюдь не означает коренной ломки всей работы и полного отхода от предыдущего опыта.

Перестройка должна быть произведена на базе организационных принципов большевизма. Производственно-территориальное построение партии, теснейшая связь с массами, демократический централизм, железная дисциплина в рядах партии, регулирование социального состава, — эти и ряд других основ ленинизма никаким изменениям не могут подлежать. Попытка ревизии их означает не что иное, как сознательный или бессознательный отход от ленинизма. Речь может итти лишь о приспособлении форм и методов партийной работы к изменившимся условиям реконструктивного периода.

Какие задачи мы должны преследовать при перестройке партработы? Вернее, какие требования

предъявляет реконструктивный период к партийной работе?

Новые формы партийной работы, которые отвечали бы эпохе реконструкции, должны в первую очередь еще более укрепить руководство хозяйственной жизнью. Они должны способствовать не только дальнейшей мобилизации рабочих масс вокруг социалистического строительства, но и более умелому направлению и более эффективному использованию активности рабочих. Они должны повернуть каждого коммуниста лицом к производству, обеспечить поголовное участие всех партийцев в великом строительстве наших дней, поставить на высоту работу ударных бригад и перестроить на принципах ударничества и коммунистического отношения к труду всю производственную жизнь.

Перестройка партийной работы должна помочь разрешить «вопрос всех вопросов» — о подборе и подготовке кадров руководителей, о выдвижении тысяч и сотен тысяч рабочих в государственный и хозяйственный аппарат. Нужна новая система изучения и обучения людей, которая не по-кустарному, а в плановом порядке давала бы стране строящегося социализма руководителей этого строительства.

По-новому должно быть поставлено руководство культурно-бытовой работой, приобретающей теперь исключительное значение, ибо эпоха реконструкции хозяйства является одновременно и эпохой реконструкции быта и переделки человеческого материала.

Партийная работа на новом этапе должна обеспечить действенную помощь рабочих и партийцев города перестраивающейся деревне. Следовательно, по-новому необходимо организовать шефскую работу на предприятиях.

Существенные изменения должны быть в методах и формах вербовочной работы. Социалистическое строительство требует вовлечения в ряды партии все более широких слоев передовых пролетариев. Оно требует внимательного изучения состава рабочего класса и процессов, происходящих в нем.

Эпоха реконструкции требует, чтобы самокритика действительно стала основным и постоянным методом всей партийной и общественной работы. Этой задаче должна быть также подчинена перестройка партийной работы.

Наконец, новые формы партработы должны обеспечить лучшее, чем до сих пор, качество партийно-воспитательной работы и ленинской учебы.

В условиях обостряющейся классовой борьбы, когда колебания смерти подобны, партработа должна обеспечить неуклонное проведение генеральной линии ленинского ЦК. Непременным условием выполнения задач реконструктивного периода и успешного строительства является беспощадная борьба с право-оппортунистическими шатаниями, с левыми «загибами», с благодушным отношением к уклонам, а главное—с извращением партийной линии на деле при «поддержке» ее на словах. Перестройка партработы должна способствовать лучшему вооружению партактива и широких масс марксистско-ленинской теорией, обеспечив время и условия для работы над собою.

Именно так подошла Московско-Нарвская организация к разрешению вопроса о новых формах партийной работы.

При перестройке районного и низового аппарата мы руководствовались следующими основными принципами:

Во-первых, всякое изменение должно иметь своей целью перестройку содержания партработы

и увеличение темпа ее в соответствии с задача и реконструктивного периода. Круг вопросов, наиболее актуальных в настоящее время, очерчен выше. На них должен быть перенесен центр тяжести работы в настоящее время.

Во-вторых, необходимо сохранить органическую связь между новыми формами и всем предыдущим опытом партийной работы. Нельзя допустить того, чтобы вместе с отжившими и устарелыми формами были выплеснуты ценности, накопленные с большим трудом. Нужна величайшая осторожность в деле ликвидации или изменения проверенных форм работы.

В-третьих, новшества должны соответствовать и отвечать тем изменениям, которые произошли в производственных условиях. Непрерывная неделя, перевод отделов завода на хозяйственный расчет, социалистическое соревнование, ударничество, изменения партпрослойки на предприятиях,—все это должно быть не только учтено, но должно служить основной базой перестройки партийной работы на предприятиях.

В-четвертых, новые формы лишь тогда могут считаться удачными, если в результате их мы достигаем подлинного (а не бумажного) привлечения более широких масс партийцев к руководящей работе, если упорядочивается вопрос о так называемых «нагрузках», уничтожается излишняя суетня и дергание актива, увеличивается ответственность отдельных членов партии за выполняемую ими работу и уничтожается подмена и замена советских, профессиональных, хозяйственных и общественных организаций партийным аппаратом.

В последующем изложении мы постараемся обобщить положительный опыт, имеющийся в Московско-Нарвском районе в области пере-

стройки содержания и форм партийной работы. При этом мы не претендуем, разумеется, на то, чтобы исчерпать столь огромную тему и дать ответы на все вопросы, связанные с перестройкой партработы.

Нельзя не отметить те трудности, с которыми сопряжено описание хода и методов перестройки партработы в период, когда эта перестройка совершается. Жизнь несомненно внесет значительные поправки в те формы и методы партработы, которые намечаются сейчас. Каждый день уже приносит новое. Это совершенно естественно для переживаемого нами периода величайшей реконструкции.

Но эти трудности не дают никаких оснований к тому, чтобы отказаться от обобщений, дожидаясь лучших времен, когда все уляжется, утрясется. Наоборот, именно теперь требуется самое широкое освещение работы парторганизаций и самый широкий обмен опытом в деле перестройки.

Выполняя данную работу на основе опыта Московско-Нарвского райкома, мы выражаем надежду, что она окажет некоторую помощь низовому партактиву в деле ускорения перестройки парторгнизации.

СТРУКТУРА ПАРТРАБОТЫ В ПЕРИОД РЕКОНСТРУКЦИИ И В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВКИ.

Основным фактором, который заставил Московско-Нарвскую организацию приступить к пересмотру организационных форм партработы на предприятиях, является непрерывная производственная неделя.

Лозунг «360 дней вместо 300» осуществился с поразительной быстротой. Лишь в мае 1929 г. предложение группы товарищей о непрерывном использовании станков было утверждено Всесоюзным съездом Советов, а в сентябре-октябре начался уже переход ряда цехов и заводов на пятидневку.

В настоящее время свыше 30% рабочих Московско-Нарвского района работают по-новому, к концу же хозяйственного года предполагается повсеместное введение непрерывной, либо прерывной (на текстильных фабриках) пятидневной недели.

Такая быстрота и такой натиск вполне достойны эпохи реконструкции. Но они не нашли своего отражения в партработе. Заводские организации быстро и хорошо усвоили, какие преимущества дает непрерывка, какие новые перспективы она открывает в области культурного обслуживания масс, революционизирования бытового уклада, борьбы с религией, прогулами, пьянством и т. п. Однако, когда дело дошло до реализации этих преимуществ, возникли большие трудности.

Как построить календарь массовой работы при отсутствии единого дня отдыха? Как обеспечить этот отдых в культурно-бытовом отношении?

Как «оградить» его от заседаний и собраний? Как поставить обслуживание вечерних смен?

Совершенно очевидно, что все эти вопросы нельзя разрешить маленькими «поправочками» к существующим формам партийной работы.

Очень многие товарищи вначале полагали, что достаточно будет разработать новый календарь массовой работы, вместо семидневного, — и все будет в порядке.

Дело оказалось не в календаре.

Период работы (семидневный календарь) можно было и нужно было изменить еще до непрерывки; этим мы бы давно достигли разгрузки от заседаний, от гор лишних резолюций, выполнение которых не проверяется. Но при любом периоде работы, сохраняя существующие формы ее, часть рабочих выпадает из круга нашего охвата.

Непрерывка заставила критически проверить систему и организационную структуру партработы. В этом ее глубоко революционное значение, которое, повидимому, не ограничивается производственной и культурно-бытовой сферой.

Неизбежность перестройки общественных организаций вытекает еще и из того, что непрерывная работа влечет ряд изменений в организации производственного процесса.

В каждом цеху при непрерывке появляются новые единицы, имеющие ряд общих производственных и бытовых интересов, которые обусловлены единым днем отдыха. В односменных предприятиях таких групп в цеху насчитывается 5, в двух- и трехсменных — от 7 до 15.

Низовые организационные формы партийной и общественной работы не могут не соответствовать этим группам.

ПЕРЕСТРОЙКА ЗВЕНОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Решения Московско-Нарвского РК ВКП (б) о приспособлении общественной работы к непрерывке в основу кладут вопрос о перестройке работы звена.

Совершенно очевидно, что состав звеновой организации должен быть пересмотрен с таким расчетом, чтобы в звене объединились рабочие и партийцы, пользующиеся одним и тем же днем отдыха и одновременно переходящие из одной смены в другую. В противном случае звеновой организатор не сможет встречаться ежедневно со всеми членами звена.

Но ограничиться лишь этим шагом значило бы остановиться на полпути. Звеновая организация в период реконструкции не может оставаться при прежнем круге обязанностей, т. е. служить лишь органом, которым в одном лице — в лице звенорга — информирует партийцев о постановлениях вышестоящих организаций, привлекает коммунистов звена к активному проведению партийных решений в среде беспартийных рабочих, учитывает настроения, оповещает о предстоящих собраниях и т. д.

Основным методом партийной работы в настоящее время является мобилизация творческой активности рабочих масс и вовлечение их в управление производством. Эта работа, осуществляемая, в частности, путем доведения производственного плана не только до цеха, но и до бригады и отдельного рабочего, требует оформления участия звеновой организации в хозяйственной работе.

Для звенорговдавно установлен принцип выборности. Это повышает ответственность звеновых

и в известной мере оформляет звено как партийную организацию.

Но если звено не объединяет какой-либо производственной единицы, то руководящая роль его вряд ли может быть значительной, не говоря уже о том, что такое бесформенное построение противоречит основным принципам большевизма. Вот почему ряд фабрично-заводских парторганизаций, и в первую очередь коллектив «Красного путиловца» и «Электросилы», выдвинули вопрос о бригадном построении звена и о создании звенового «треугольника» (звеновой, профделегат и бригадир). Если же бригады нет, то и тогда звено должно охватить однородную группу станков, работ и т. д.

При перестройке звена по принципу объединения им бригады, ленточки, аггрегата и т. п. сам собою разрешается вопрос о приспособлении работы звенорганизации к условиям непрерывки, так как одна и та же бригада всегда имеет одни и те же выходные дни и одновременную сменяемость.

Каковы практические результаты перестройки звена? Двухмесячный опыт существования звенового трехугольника и перенесения центра практической работы в звено вполне оправдал себя. Звеновые организации на «Красном путиловце» являются сейчас основными органами вербовки и приема в партию, изучения кадров, распределения партийных и общественных обязанностей, а главное — доведения важнейших хозяйственно-политических заданий до каждого рабочего.

Внутри звена введено элементарное распределение обязанностей. Звеновой «треугольник» дает отдельным партийцам конкретные задания, за которые они отвечают. Звеновые организации собираются систематически не реже одного раза в месяц — не только для выборов звенорга, но и по

отдельным вопросам: заслушивают доклад бригадира, профделегата, десятника и т. д., проверяют постановку культобслуживания данной группы, ход социалистического соревнования. В ряде случаев звеновые собрания совместно с беспартийными рабочими данного звена (общее собрание бригады) используются для постановки крупных политических вопросов — о подготовке к колдоговорной кампании, о текущих задачах партии в деревне и т. п.

Вот что пишет о работе звеновой организации во 2-й механической мастерской «Красного путиловца» тов. Николаев: «Заявление беспартийного рабочего разбирается теперь на звеновых собраниях. Это позволяет внимательно подойти к каждому вступающему в партию, лучше выявить его классовое лицо. Кроме того, упрощается самый процесс приема. Если раньше нужно было утверждать на бюро, на пленуме, и только после этого на приемочной комиссии, то сейчас решения звенового собрания мы утверждаем только на пленуме цехячейки и сразу передаем в приемочную комиссию.

Сейчас производственные вопросы разрешаются непосредственно звеновым «треугольником». Так, в одном звене сильно возрос брак. Звеновой «треугольник», не ожидая, пока примет меры цеховая администрация, сам взялся за это дело. Прежде всего он выяснил причины брака: оказалось, что одного рабочего поставили на станок, на котором он не умел работать. Звеновой «треугольник» постановил перевести его на другой станок, — с браком было покончено.

Звеновые треугольники поручают отдельным рабочим конкретные задания по рационализации. Во 2-й механической мастерской перед партийной организацией стала задача: охватить социалистиче-

ским соревнованием всех коммунистов и комсомольцев. Ячейка поставила этот вопрос на звеновых собраниях, после чего сразу же создались несколько ударных и соревнующихся бригад.

В связи с ленинскими днями звеновые организации развернули в звене работу по вовлечению лучшей части производственного актива в ряды партии, — в результате бригады подают коллективные заявления о приеме их в партию».

Звеновые «треугольники» начали работать также на ниточной фабрике «Красная звезда», на «Электросиле», на «Красном треугольнике», «Скороходе» и на многих других предприятиях района. Необходимо их организовать повсеместно.

Звеновые организации конкретизируют лозунг «центр тяжести в цех», но отнюдь не отменяют его. При новом построении звена цехячейка в большей мере становится политическим и хозяйственным центром на предприятиях. Поскольку цеховая организация может осуществлять более всесторонне руководство политической и производственной жизнью, чем бригада, расчленение всей ее работы между бригадными звеньями привело бы на данном уровне к отрицательным последствиям. Но все же необходимо иметь в виду как перспективу еще большее увеличение роли бригадного звена, в особенности в связи с огромным ростом ударных бригад. В ударной бригаде звеновой «треугольник» является жизненно необходимым.

Кроме того, все увеличивающаяся партпрослойка на предприятиях, объединение в пределах одной цеховой ячейки до 500 партийцев, подача коллективных заявлений со стороны целых цехов о приеме в партию — все это заставляет дифференцировать работу в цеху подобно тому, как 3—4 года тому назад пришлось дифференцировать работу коллектива.

ВМЕСТО СМЕННЫХ ЯЧЕЕК — ИНСТИТУТ ГРУППОВЫХ ПАРТУПОЛНОМОЧЕННЫХ.

На многосменных предприятиях работа цеховых ячеек до сего времени расчленялась по сменам. Поскольку каждая смена представляла твердую производственную единицу, регулярно и в полном составе переходившую от утренней работы к вечерней и ночной, организация сменных цехячеек была совершенно необходимой. Но при непрерывке сменная цехячейка утрачивает всякий смысл.

В двухсменных предприятиях, при разделении числа рабочих на 10 групп, 1-го числа работают вместе в утренней смене группы А, Б, В и Г; Д отдыхает; на следующий день в той же смене работают вместе группы А, Б, В и К, Г отдыхает; на третий день — А, Б, И, К, отдыхает В; таким образом, каждый день обновляется одна группа (20% состава смены). Лишь на шестой день одни и те же группы встречаются снова, но в другой смене; в той же утренней смене они встречаются в первоначальном составе на 11-й день. В трехсменных предприятиях одни и те же группы встречаются в утренней смене на 16-й день. Совершенно очевидно, что сменные ячейки, могущие вести систематическую работу раз в 6, 11 или 16 дней, не нужны. Вот почему Московско-Нарвский райком указал на необходимость ликвидации их.

Чем же заменить сменные ячейки? Ведь одна общая цеховая ячейка, объединяющая 2 или 3 смены и до 15 групп с различными выходными днями (или часами), не может повседневно руководить практической работой в цеху.

Место сменных цехячеек на ряде предприятий (в первую очередь на «Советской звезде») занял новый институт — партуполномоченные групп,

имеющих единый выходной день. Само собою разумеется, что групповые партуполномоченные выделяются лишь в более или менее крупных цехах, где количество рабочих в группах выходит за пределы звена. Там, где группа совпадает со звеном, т. е. при наличии в двухсменном цеху 10, а в трехсменном 15 бригад, нет никакой необходимости в новом институте.

Чем занимаются групповые партуполномоченные?

Групповые партуполномоченные объединяют работу всех звеновых данной группы и служат в основном органом связи между цехячейкой и звеновыми. На фабрике «Советская звезда» в каждой цеховой ячейке выделены 7 групповых партуполномоченных (по числу групп), объединяющих от 70 до 100 рабочих и от 15 до 25 партийцев. (Сменные цехячейки объединяли до 250 рабочих и 30 — 50 партийцев.) В каждой группе имеется 4—5 звеньев, построенных по бригадному принципу, с оформленным «треугольником» (звеновой, мастерица, профделегат). «Треугольник» оформлен моченного группы. Групповые партуполномоченного, группового подмастерья и профуполномоченного группы. Групповые партуполномоченные — члены бюро цехячейки. Они передают решения этого бюро звенорам, инструктируют и проверяют их работу по вопросам роста партии, социалистического соревнования, выполнения производственных заданий и т. д. Групповой «треугольник» следит за ходом производственной работы в группе, учитывает неполадки — неувязки с другими сменами, перебои в работе скользящих бригад, доводя о них до сведения бюро цехячейки.

Особенно важна роль группового «треугольника» в деле культурно-бытового обслуживания ра-

бочих. Групповые парт- и профуполномоченные уже занялись в ряде коллективов вопросами организации в выходные дни экскурсий, походов в театр и кино, клубных вечеров.

На «Электросиле» выдвинута идея создания специальных домов отдыха за городом для обслуживания «5-го дня». Групповые парт- и профуполномоченные должны стать организаторами выезда рабочих в эти дома; через них же должен осуществляться контроль за их работой.

Многими работниками крупных предприятий, в частности текстильных, не без основания выдвигался вопрос о расширении функций института групповых уполномоченных и превращении его в выборную парторганизацию, другими словами — о создании групповых ячеек.

Постановка его сводится к следующему. При наличии на предприятиях крупных отделов, объединяющих однородные цеха (напр. приготовительный и прядильный отделы у текстилей) целесообразно было бы ликвидировать вовсе цеховые ячейки, слить их в единый коллектив отдела, который в свою очередь разобьется на групповые ячейки, объединяющие рабочих по признаку единого выходного дня. Общая схема построения парторганизации на таких предприятиях представится в следующем виде: звеновая (бригадная) организация — групповая ячейка — коллектив отдела — партийный комитет фабрики.

Московско-Нарвский райком разрешил в виде опыта перестроить на отдельных предприятиях партийную работу по этой схеме. Однако и застрельщики этой реорганизации—текстильщики—отступились от нее, потому что в ходе ее возникли следующие затруднения: дробность групповых ячеек, отсутствие помещений для собраний по группам, стремление к объединению групповых

собраний (четыре группы из пяти могут заседать одновременно), т. е. к потере их лица. Но мы полагаем, что преждевременно было бы отказаться вовсе от этого проекта. Все увеличивающийся рост партии заставит еще вернуться к нему.

КОЛЛЕКТИВЫ ОТДЕЛОВ И ПАРТКОМЫ НА КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.

Независимо от вопроса о создании групповых ячеек возникает необходимость, в связи с непрерывкой, расширить сеть партийных комитетов и объединить руководство цеховыми ячейками (если они остаются) в коллективах отделов предприятия.

Партийные комитеты на крупных предприятиях являются детищем последних полутора лет. Они вызваны к жизни ростом парторганизаций, объединением в пределах одного коллектива многих сотен и даже тысяч партийцев, а главное — усложнением задач партийной работы.

Партийные комитеты привлекли к руководящей работе более широкие кадры актива. Вокруг них организовались такие новые институты на предприятиях, как внештатные инструкторы. Наряду с парткомами работают контрольные комиссии, права которых значительно шире, чем у МКК на других предприятиях.

С созданием парткомов общие собрания партийцев, как правило, заменены партконференциями. Отсюда ясно, как увеличилось значение цеховых ячеек в партийной работе на производстве. Пленум цеховой ячейки стал основной формой общего собрания коммунистов. Увеличилась ответственность и политическая роль бюро цехячеек.

До сих пор партийные комитеты создавались лишь на предприятиях, с числом партийцев свыше 1000 человек или около этого. Мы считаем, что

в настоящее время необходимо снизить норму по крайней мере до 500 человек. Этим самым мы заставим перенести в цех всю работу (не на кого будет полагаться цеховым организациям), освободим руководящий актив от мелких вопросов, которые могут быть самостоятельно проведены в жизнь низовыми организациями, и сконцентрируем руководство вокруг выполнения основных задач социалистической реконструкции.

На крупных предприятиях даже партийные комитеты не являются в настоящее время достаточной формой, которая обеспечила бы выполнение всех политических и производственных задач. В крупных парторганизациях района («Красный путиловец», «Красный треугольник», «Электросила», «Скороход», «Северная верфь», «Пролетарская победа» и др.) в настоящее время создана промежуточная инстанция между парткомом и цеховыми ячейками в лице коллектива отдела.

Это вызвано, во-первых, раздроблением цехов при непрерывной неделе и необходимостью приближения руководства к ним, во-вторых, наличием на крупных предприятиях отделов, объединяющих в хозяйственном отношении ряд цехов (галошный отдел, техника, пневматика на «Красном треугольнике», тракторный отдел, металлургический, вагоно-паровозный и механический на «Красном путиловце» и т. д.).

В Московско-Нарвском районе по 6 предприятиям работают в настоящее время 22 коллектива отделов. Опыт их вполне оправдывает это нововведение. Объединяя те отделы предприятий, которые перешли на хозяйственный расчет и которые являются по существу заводами внутри завода, коллективы отделов значительно облегчили работу парткомов и укрепили хозяйственное руководство на предприятиях.

Необходимо отметить, что между коллективами отделов распределяются не все цеховые ячейки. Те цеха, которые не входят в хозрасчетные отделы, непосредственно руководятся парткомом.

В соответствии с изменениями в структуре партийной организации перестраиваются и комсомольские организации, и профессиональные, и наиболее крупные добровольные общества (ОСО, РОС, МОПР). В частности, профессиональная организация строится по следующей схеме: профделегаты от бригады — групповые профуполномоченные — цехпрофбюро — профкомитеты хозрасчетных отделов — заводский комитет.

Все эти изменения, как мы указывали, вносятся на крупных предприятиях. На средних и мелких предприятиях структура партийных и общественных организаций изменяется лишь в низовых звеньях. Так, общая схема построения партработы на мелком предприятии представляется в следующем виде: звенорг — партуполномоченный группы — бюро коллектива. На средних прибавляется цеховая ячейка.

Реорганизация партийной работы осуществляется в Московско-Нарвском районе вместе с переходом на непрерывную неделю. В ходе этой работы имеется много недостатков и прорывов, обусловленных неумением подобрать кадры руководящего актива, неустойчивостью распределения производственных групп и другими причинами. Эти неизбежные на первых порах болезни роста будут преодолены в практической работе.

КАЛЕНДАРЬ МАССОВОЙ РАБОТЫ ПРИ НЕПРЕРЫВКЕ.

Перед лицом тех трудностей, которые возникли при составлении календаря массовой работы при непрерывке, многие товарищи пытались выдвинуть

идею ликвидации твердого календаря для всех организаций и о переходе к отдельным планам работы в цехячейках, коллективах и т. д.

Московско-Нарвский райком высказался за сохранение единого общерайонного и общегородского календаря массовой работы. Ибо партийный день и день учебы являются гарантией бесперебойности и регулярности этих видов работы. Распределение дней заседаний бюро коллективов, завкома и других руководящих органов обеспечивает плановую работу их, подтягивает конкретных исполнителей, ограничивает их сроками и обусловливает возможность присутствия на том или ином заседании нужных работников. Твердый календарь — это плановость и система. Отказ от него был бы шагом назад.

Но как построить новый календарь массовой работы?

Для разрешения этого вопроса рассмотрим, каким требованиям должен удовлетворять календарь в условиях непрерывки.

Во-первых, новый календарь должен максимально «оградить» положенный день отдыха каждого рабочего от всяких заседаний, собраний и т. п.

Во-вторых, он должен обеспечить определенное количество дней в месяц, совершенно свободных от собраний и заседаний, чтобы дать возможность активу заниматься учебой.

В-третьих, в нем должны быть отведены твердые дни (вернее, числа) для партсобраний, общезаводских или цеховых собраний рабочих, производсовещаний и учебы. Расписание их должно быть регламентировано в общегородском масштабе, чтобы можно было обеспечить их докладчиками, пропагандистами и т. д.

Чрезвычайно желательно, кроме того, чтобы все массовые собрания и учеба проходили

даже в трехсменных предприятиях, после работы, так как опыт показал, что до работы они имеют более низкую посещаемость и меньше времени для проработки вопросов.

И, наконец, в новом календаре должно найти соответствующее место расписание дней заседаний всех руководящих органов предприятия, отделов его и цехов, с учетом всех возможностей совмещения этих заседаний во времени. Так, одновременно могут заседать цехпрофбюро и общезаводское бюро коллектива комсомола, фабзавком и бюро цехячеек ВКП (б), бюро коллектива ВКП (б) и правления добровольных обществ и т. д. Календарь должен при этом обеспечить достаточный темп работы этих органов.

Исходя из этих требований, Московско-Нарвский райком рекомендует двенадцатидневный календарь работы. С некоторыми изменениями он утвержден Ленинградским Областкомом (см. таблицу в приложении).

Нельзя сказать, чтобы он был совершенным, но из всех других вариантов (десятидневка, девятидневка и одиннадцатидневка) он наиболее отвечает указанным требованиям.

Десятидневка не годится потому, что все однородные собрания и заседания при ней выпадают на дни отдыха одних и тех же групп рабочих. Это значит, что 20% рабочих должны на протяжении всего года либо жертвовать доброй половиной своего отдыха, чтобы посещать партсобрания, учебу и т. д., либо выключиться вовсе из участия в общественной работе.

Одиннадцатидневка не годится хотя бы потому, что календарь работы по этой системе должен быть составлен вперед на весь год (одиннадцать — число, не кратное 360); он чрезвычайно сложен и способен запутать кого угодно.

Девятидневка построена по тем же принципам, что и двенадцатидневка, являясь, по существу, вариантом последней. Разница между ними заключается лишь в том, что при девятидневке темп массовой работы более замедленный: общие собрания рабочих и производсовещания созываются раз в 36 дней, бюро коллектива раз в 18 дней и т. д.

Московско-Нарвский райком счел, что такой темп не соответствует эпохе реконструкции. Борьба с заседательской суетней должна итти не по линии уничтожения количества собраний, а по линии ликвидации параллелизма и ненужных инстанций.

Двенадцатидневка, как и всякий любой вариант календаря, не разрешает полностью вопроса о сохранении в неприкосновенности 5-го дня отдыха.

Каждый рабочий, который захотел бы посетить все партсобрания, рабочие собрания, производсовещания, занятия какого-либо кружка и собрания звена, должен пожертвовать в году 20 дней отдыха, т. е. около 28% выходных дней.

Эти «потери» распределяются равномерно между всеми рабочими.

Правда, введение института групповых партуполномоченных позволяет делать повторные собрания для отдыхавших групп.

Точно так же реорганизация учебы, о которой речь будет ниже, уничтожает потери и в этой области. Но не всегда можно заменить общее собрание партийцев или рабочих групповым собранием, и не все смогут обучаться в районных базовых школах. Вот почему непрерывка заостряет вопрос об упорядочении ведения собраний.

В VIII Ленинском сборнике приводится замечание В. И. Ленина о том, что любое заседание можно

и нужно уместить в 2 часа. Не пора ли проводить в жизнь это указание Ленина?

Для двухсменных предприятий довольно просто обслужить вечерние смены при непрерывке: нужно поставить повторно все массовые мероприятия (собрания рабочих, пленумов коллективов и т. д.) через 5 дней на 6-й, когда вечерняя смена в полном составе переходит в утреннюю. Этим самым удастся избежать тех издержек, которые влечет постановка собраний до работы.

Гораздо сложнее вопрос этот разрешить в трехсменных предприятиях. Можно, разумеется, и там проводить каждое собрание после окончания работы утренней смены, повторяя его на 6-й и на 11-й день после первого раза. Но злободневные темы откладывать на 10 дней не всегда возможно. Да и календарь «не выдержит»: дней не хватит. Вот почему приходится в основном массовые собрания на трехсменных предприятиях проводить в один и тот же день для всех смен.

Что же касается заседаний руководящих партийных и общественных организаций на многосменных предприятиях, то они, разумеется, не повторяются. Бюро коллектива, завком и т. д. созываются по календарю раз в 12 дней, причем члены этих организаций, которые по условиям своей работы не могут присутствовать на заседаниях, освобождаются в случае крайней нужды от производства.

Все руководящие организации при непрерывке должны быть расширены для того, чтобы не приходилось прибегать к освобождению отдельных работников.

Совершенно нерационально и политически неверно было бы концентрировать весь состав выборных органов в одних сменах.

Непрерывная неделя заставляет нас увеличить кадры партактива. Каждый работник должен иметь обязательно заместителя, который не только выполняет его функции в выходные дни, но и является подлинным помощником в его практической работе.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПАРТРАБОТЫ КАК ПУТЬ УГЛУБЛЕНИЯ ЕЕ СОДЕРЖАНИЯ.

Перестройка организационной структуры низовых парторганов разрешает лишь отчасти вопрос об углублении содержания партийной работы. Разумеется, перестройка звена, выделение групповых партуполномоченных, создание коллективов в отделах и расширение сети парткомов вносят большую четкость в руководство и тем самым позволяют лучше охватить многогранные задачи нашего времени в условиях изменения производственного процесса (непрерывка). Но это не все, что требуется.

Как расставить силы внутри звена, цехячейки, парткома? — вот основной вопрос, от которого больше всего зависит содержание партработы.

Ответ на него дает функциональная система партийной работы, выдвинутая московским «Электрозаводом» и исправленная на опыте низовой работы многих парторганизаций.

Фунциональная система состоит в том, что вся партийная работа разбивается на ряд секторов, которые возглавляются определенными лицами, отвечающими за практическое осуществление тех или иных заданий. Руководителями этих секторов являются члены бюро парторганизации или привлеченный актив. Задания, возложенные на них, руководители секторов выполняют либо единолично, либо путем выделения временных бригад (главным образом на основе добровольности) и дачи индивидуальных поручений отдельным партийцам.

Максимальная ответственность за работу, уничтожение заседательской суетни, четкое разграничение обязанностей — таковы основные положительные черты функциональной или секторной системы. Упраздняются все существующие ранее при парткомах, бюро коллективов и цехячейках постоянные и временные комиссии: оргкомиссия, агиткомиссия, женкомиссия, шефская и т. п. В нынешних условиях работа этих комиссий все более вырождалась в бесконечное «согласование» вопросов и «проработку» бумажных директив, за выполнение которых никто не отвечал. Две основные комиссии на предприятиях — агитпропкомиссия и оргкомиссия—были созданы, когда партпрослойка на предприятиях была невелика, хозяйственные вопросы не были так сложны, а проблема кадров не стояла так остро. Некоторый разрыв между организационной и агитационной работой не противоречил темпам того периода и его задачам. Теперь же это деление все более приводит к разрыву между словом и делом, между содержанием и формой. Функциональная система кладет этому разрыву конец, возлагая на секторы осуществление каждого задания от начала до конца. Сектор проводит агитационно-разъяснительную работу, имеющую цель сплотить массы вокруг той или иной задачи, устанавливает причины, мешающие проведению задания, и под руководством бюро принимает меры к организационному их проведению, проверяет реальные результаты данного мероприятия.

Ценность функциональной системы заключается не только в целеустремленности ее. Основным и главным ее достоинством является то обстоятельство, что она наилучшим образом разрешает вопрос о подборе, выращивании и распределении кадров. Каждый сектор является сам по себе шко-

лой, где актив специализируется, учится работать и где проверяется его боеспособность. Основная забота и работа любого сектора на предприятиях, а в особенности в райкомах и вышестоящих органах, — это выявление и подбор соответствующих людей.

СЕКТОРЫ В ФАБРИЧНО-ЗАВОДСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.

Схема «Электрозавода» предусматривает создание 18 участков (секторов) при фабрично-заводском партийном комитете и несколько меньшего количества в цехах.

Такая большая дифференциация партийной работы внушала с самого начала ряд сомнений, основательность которых подтвердилась на опыте «Электросилы», где партком первоначально тоже разбил работу на большое количество секторов.

Рассмотрим нижеследующую таблицу разбивки партработы в парткоме, практикующейся на «Электрозаводе» и «Электросиле» (до февраля 1930 г.), в сравнении со схемой Московско-Нарвского райкома (см. стр. 30—31).

Что бросается раньше всего в глаза при рассмотрении схемы «Электрозавода»? Во-первых, отсутствие при парткоме органа, инструктирующего низовой партийный актив (звеноргов, секретарей цехячеек и т. д.) и учитывающего его опыт. Этот пробел означает полную ликвидацию функций прежнего председателя оргкомиссии и отказ от оправдавшегося опыта работы внештатных инструкторов при парткомах. «Электросила» не пошла по этому пути, создав сектор по работе со звеноргами, но в схеме «Электросилы» из поля зрения выпала работа цехячеек.

Остальные секторы и «Электрозавода» и «Электросилы» представляют собою чрезвычайно дроб-

ные участки партработы, причем дробность эта приводит к тому, что над существующими для руководства общественными, профессиональными и хозяйственными организациями ставятся специально секторы: по работе комсомола, по профработе, по хозяйственной работе и отдельно по производственной работе (?), по кооперативной работе, по советской работе, по работе культкабинета.

Тов. Апасов, секретарь ячейки «Электрозавода», предчувствуя возражения против такого построения, заявил на совещании при «Рабочей газете»: «Не подменяет ли участок существующие организации? — Нет. Основная цель и задача участка — это конкретизация партийного руководства. Решения профорганов проводятся местной профессиональной организацией. И вот нужно выяснить, как в условиях нашего завода эти решения проводятся, нет ли здесь искривлений. Если взять профучасток, то он смотрит, занималась ли фракция вопросом перестройки профработы, ставила ли этот вопрос, а если не занималась, то по каким причинам. Он эти вопросы через фракцию проверяет. Если он видит, что фракция ничего не делает, он не имеет права давать указания и руководить фракцией, а прорабатывает предложения и ставит их на партийном комитете или на пленуме парткома. После этого на основании полученных директив он жмет на фракцию».

Но то, о чем говорит тов. Апасов, и есть подмена руководства, а не подлинное руководство. В лучшем случае — это фиктивное руководство. В самом деле, ведь профработа не состоит только в перестройке форм. Она включает и производственные задачи, и культурные, и бытовые, и экономические. Почему должен один сектор осуществлять партийное руководство и контроль над

Функциональная система партработы на предприятиях.

(Сравнительная таблица).

Схема „Электрозавода“	Схема „Электросилы“ (до февраля 1930 г.)	Ориентировочная схема Московско-Нарвского райкома
	1. Сектор работы со звенорг ами.	1. Сектор инструктирования.
1. Информационно - статистический сектор.	2. Сектор информации и обмена опытом.	2. Сектор информации и учета опыта.
2. Сектор роста партии и работы с кандидатами.	3. Сектор роста партии и работы с кандидатами.	3. Сектор роста и вербовки в партию.
3. Сектор хозяйственной работы. 4. Сектор производственной работы. 5. Сектор профработы.	4. Сектор хозяйственной работы. 5. Сектор профработы.	4. Сектор производственных заданий и социалистического соревнования.
6. Сектор учебы. 7. Сектор по работе общественного кабинета.	6. Сектер пропаганды.	5. Сектор пропаганды.
8. Сектор агитации.	7. Сектор агитации.	6. Сектор массовой агитации.

боты. 10. Сектор советской работы. 11. Сектор по работе среди женщин. 12. Сектор культурно-массовой работы.	бого обслуживания. 9. Сектор советско-кооперативной работы. 10. Сектор по работе среди женщин.	работы.
13. Сектор учета и распределения.	11. Сектор кадров.	8. Сектор учета, распределения и подготовки кадров.
14. Сектор добровольных обществ. 15. Сектор нацменработы. 16. Сектор связи с заграничными ячейками.	12. Сектор добровольных обществ. 13. Сектор нацменработы. 14. Сектор связи с заграничными ячейками.	9. Сектор шефской работы, добровольных обществ и нацменработы.
17. Сектор печати.	15. Сектор печати и действенности заметок.	—
18. Сектор по работе среди молодежи.	16. Сектор по работе среди молодежи.	—

всеми этими отраслями работы профсоюзов? Если лицо, возглавляющее этот сектор, способно оказать действительную помощь профсоюзам во всех этих отраслях работы, не лучше ли пересадить его в профорганизацию? Если же сектор профработы будет ведать только вопросами перестройки профработы, то не слишком ли ограничен круг его вопросов?

Ошибка «Электрозавода», повторенная на первых порах «Электросилой», заключается в том, что вместо функциональной была произведена, в известной мере, ведомственная разбивка. Корни этой ошибки кроются в совершенно неправильной установке по вопросу о роли партийцев на производстве, выдвинутой тов. Апасовым на том же совещании при «Рабочей газете». Он заявил там: «Мы каждого партийца рассматриваем как вождя. Когда мы говорим об участке, то ответственность каждого партийца увеличивается. Надо сделать так, чтобы на работу выдвигались беспартийные. А каждый член партии должен быть организатором. Почему каждый партиец должен быть обязательно профделегатом? Он должен стать во главе участка, а делегатом может быть беспартийный. Почему партиец должен быть уполномоченным МОПР'а и т. д.? Пусть он будет только руководителем добровольных обществ. Эта перестройка необходима».

Против большого выдвижения беспартийных на общественную работу возражать не приходится. Но совершенно неверна мысль о превращении всех партийцев в «организаторов», а беспартийных — в «исполнителей».

Не в обиду товарищам с «Электрозавода», имеющим перед партией большие заслуги в деле изыскания новых форм работы, приходится отметить, что функциональная система в том виде, как

она практикуется в настоящее время, переросла своих авторов.

Функциональная система означает специализацию партийной работы вокруг отдельных заданий, слияние организаторских и исполнительских функций. Одной из главных задач ее является увеличение ответственности и самостоятельности существующих на заводе организаций. Сектор производственных заданий не является комиссаром над хозяйственником или фракцией завкома. Он организует сам массовую работу по выполнению промфинплана, помогает в этом деле хозяйственникам и профорганизациям, вовлекает партийцев в ударные бригады, проверяет ход социалистического соревнования. В поисках причин невыполнения плана, брака или падения производительности этот сектор не ограничивается проверкой работы хозяйственников или профсоюзников. Он смотрит, что сделала комсомольская организация, советская группа и, если нужно, то и Осоавиахим и т. д. Он выискивает причины и сам же принимает меры к их устранению, если бюро парткома дает санкцию на эти меры.

Работа хозяйственника находится под контролем всех секторов точно так же, как профессиональная работа. Культурно-бытовой сектор может получить задание проверить, как хозяйственная и профессиональная организация обеспечивают бытовое обслуживание рабочих (ясли, очаги). Сектор массовой агитации может заинтересоваться вопросом обеспечения красных уголков помещениями, массовой культпросветработы профсоюзов и т. д.

Схема Московско-Нарвского райкома вовсе не претендует на безгрешность. Райком неоднократно подчеркивал, что возможно в зависимости от местных условий слияние ряда секторов (например, сектора добровольных обществ с секто-

ром массовой работы и т. д.) или же создание временных секторов. Там, где плохо дело обстоит с браком или со снижением себестоимости, возможно выделение специального сектора по этому вопросу наряду с производственным сектором. Последний в этом случае сосредоточит центр своей работы на социалистическом соревновании.

Вопрос о жизненности того или иного сектора должен быть решен практикой. Но увлекаться чрезмерным количеством секторов нельзя точно так же, как нельзя их превращать в политических комиссаров над существующими организациями.

СЕКТОРЫ В КОЛЛЕКТИВАХ ОТДЕЛОВ ЦЕХОВЫХ ЯЧЕЙКАХ И ЗВЕНЕ.

Многочисленность секторов отвергается нами не только по той причине, что они приводят к подмене общественных организаций, но и из-за нехватки актива и трудности руководства. При парткомах и бюро крупных и средних коллективов можно легко создать даже больше 20 секторов. Но ведь такое же, примерно, количество придется тогда создать при цехячейках, а на крупных — при звене.

Может ли существовать разрыв между числом секторов в парткомах и в цехячейках? Завод «Электросила» пошел было вначале по этому пути. Так, в первоначальной схеме его большее количество секторов сосредоточивалось в парткоме (16 секторов). При коллективе отдела оставались лишь 6 секторов: хозработы, профработы, роста партии, культурно-бытовой работы, печати и, наконец, сектор по производсовещаниям и соцсоревнованию. В цехячейках число секторов еще уменьшилось: остались лишь секторы по хозработе, соцсоревнованию, росту партии и культурно-бытовой

работе. В звене же не осталось никаких следов функционального разделения труда.

Такая система представляла шаг назад по сравнению с прежними методами партийной работы. Куда девался лозунг перенесения центра тяжести в цех? Почему вопросы агитации, учебы и печати, игравшие всегда большую роль в цеху и перенесенные туда ранее, чем какие бы то ни было другие формы работы, испарились теперь оттуда? Эти и другие нарекания, которые справедливо были вызваны данной системой, заставили пересмотреть ее.

В настоящее время наиболее распространенной системой построения секторов при коллективах отделов и цехячейках в Московско-Нарвском районе является нижеследующая.

При коллективе отдела: 1) сектор инструктирования партактива, 2) сектор роста и вербовки в партию, 3) сектор производственных заданий, 4) сектор массовой агитации, 5) сектор пропаганды, 6) сектор культурно-бытовой работы, 7) сектор учета, распределения и подготовки кадров, 8) сектор информации, 9) сектор добровольных обществ.

При цеховых ячейках: 1) сектор по работе со звеновиками и группоргами, 2) сектор роста и вербовки в партию, 3) сектор хозяйственной работы, 4) сектор массовой агитации, 5) сектор пропаганды, 6) сектор культурно-бытовой работы и 7) сектор учета и распределения нагрузок. Вопросы добровольных обществ объединяются в секторе агитации.

На «Красном путиловце» функциональное разделение обязанностей доведено, как мы уже вскользь упоминали, до звена. Внутри бригадного звена во 2-й механической мастерской один партиец обязан следить за ходом соцсоревнования

и выполнением хозяйственных заданий, другой — за ростом партии в звене, третий организует массовую агитработу. Этот опыт достоин самого пристального изучения.

На средних и мелких предприятиях, а также в цехах с незначительным количеством партийцев, организовывается не больше 3—4 секторов: 1) сектор хозяйственно-професс. работы, 2) сектор агитации, 3) сектор пропаганды и культ.-бытовой работы и 4) сектор вербовки и инструктирования.

ПЕРЕСТРОЙКА АППАРАТА В МОСКОВСКО-НАРВСКОМ РАЙКОМЕ.

В Московско-Нарвском райкоме с конца января 1930 г. упразднены все прежние отделы, подотделы и части (Орграспред, Агитпропотдел, Женотдел и т. д.). Взамен их созданы следующи отделы:

1. Организационно-инструкторский. Основной функцией его является инструктирование низовых партийных организаций и проверка выполнения ими партийных директив. Организационно-инструкторский отдел обобщает опыт партийного строительства, осуществляет текущую связь с местами и на основе этой связи подбирает и распределяет кадры партийных работников. Вокруг этого отдела работают в настоящее время под руководством инструкторского состава около 100 внештатных инструкторов. Число их в дальнейшем будет еще увеличено.

Мы сохранили прикрепление инструкторов (штатных и внештатных) к определенным производственным группам коллективов. Всего в районе 160 коллективов. На каждого инструктора падает свыше 30 коллективов, которые ему удается систематически обслуживать только при помощи внештатного инструктажа.

Инструктирование низовых организаций значительно улучшилось благодаря тому, что обследовательская работа по проверке выполнения таких крупных вопросов, как снижение себестоимости, работа производственных совещаний, соцсоревнования и т. п., проделывавшаяся ранее инструкторским составом, в настоящее время проводится другими отделами и районной РКИ. Организационно-инструкторский отдел получил, таким образом, возможность сосредоточить всю свою работу на внутри-партийном строительстве, в частности на перестройке партработы, росте и регулировании состава организации, проверке работы коллективов, развертывании самокритики и подборе кадров партработников.

Организационно-инструкторский отдел делится на 4 сектора: инструктирования, вербовки в партию, информации и партийных кадров.

2. Отдел распределения и подготовки кадров. Этот отдел изучает, распределяет и выдвигает все кадры хозяйственных, транспортных, профсоюзных и административно-советских работников, исключая те отрасли работы, которыми ведают другие отделы (организационно-инструкторский, пропаганды и массовой работы). В отношении других отделов сектор кадров сосредоточивает лишь общий учет и оформляет посылку на работу.

Отдел кадров руководит работой коллективов в области выдвижения рабочих: создает резерв выдвиженцев, изучает их состав, подготовляет их через соответствующие курсы и кружки, держит связь с выдвинутыми рабочими и проверяет их работу.

Отдел кадров осуществляет также руководство всей системой профтехнического образования в районе: втузами, рабфаками, техникумами, кур-

сами и кружками на предприятиях и т. д. Он занимается и комплектованием всей этой сети, и распределением окончивших ее (исключая окончивших учебные заведения всесоюзного значения).

Наконец, отдел кадров занимается всеми вопросами мобилизации работников вне Ленинграда.

3. Отдел массовой работы. Основной функцией этого отдела является руководство массовой работой в области хозяйственного строительства. Отдел массовой работы руководит кампаниями по снижению себестоимости, поднятию производительности труда, выполнению промфинплана, борьбе с потерями, рационализации производства и т. д. Он осуществляет общее руководство профессиональной работой в районе, проверяет работу производственных совещаний и ВКК, ход социалистического соревнования, работу ударных бригад и участие в них партийцев.

Отдел массовой работы руководит также массовыми политическими кампаниями по перевыборам советов и фабзавкомов, перезаключению коллективных договоров, участию предприятий в посевных кампаниях и др.

В отделе массовой работы сосредоточено также руководство массовой внутрипартийной агитацией; он подбирает, распределяет и инструктирует агитаторов, руководит постановкой политической работы в обеденный перерыв, на митингах и общих собраниях рабочих. Он изучает состав рабочих под углом зрения приспособления массовой работы к отдельным слоям, недавно пришедшим на производство, либо сохранившим связь с деревней.

Отдел массовой работы руководит фракциями добровольных обществ: ОСО, МОПР и РОС, деревенской работой парторганизации, военно-шефской работой, шефством предприятий над учрежде-

ниями, интернациональной связью и нацменработой.

В отделе массовой работы сосредоточено также руководство стенными и печатными газетами. В этом отношении Московско-Нарвский райком отошел от схемы построения аппарата Ленинградского Областкома и ЦК ВКП (б), где печать присоединена к вопросам пропаганды и культурно-бытовой работы. Райкому не приходится руководить непосредственно издательской деятельностью, вопросами искусства и литературы. Он имеет дело в основном с рабкоровской организацией, которая является одним из важнейших проводников массовых политических кампаний. Повседневная связь рабкории с отделом массовой работы диктуется жизнью.

Вся многообразная деятельность отдела массовой работы проводится, главным образом, силами внештатных инструкторов и привлеченного актива. В частности для проверки работы коллективов по ленинскому набору ударников были мобилизованы все члены райкома, из которых скомплектованы 19 бригад, по 3—5 человек в каждой. Для проведения ударных кампаний зачастую привлекаются работники других отделов, но под общим руководством отдела массовой работы. Соответственно указанным выше функциям, отдел массовой работы делится на 4 сектора: хозяйственно-профессиональной работы, агитации, шефской и общественной работы и, наконец, печати.

Вокруг пяти имеющихся в отделе ответственных работников группируются около 80 внештатных инструкторов и свыше 200 агитаторов. Кроме того, отдел использует рабкоровскую организацию для устройства массовых «налетов» по отдельным вопросам, а также аппараты РКИ, районного совета, страхкассы и т. д.

4. Отдел пропаганды и культурно-бытовой работы. В нем сосредоточена работа по руководству и организации партийного просвещения на предприятиях, вечерних совпартшкол, районного комвуза и самообразования. Отдел пропаганды комплектует внерайонную сеть коммунистического просвещения: комвузы, ИКП, аспирантуру, заочные курсы и т. п., подбирает, выдвигает, распределяет и подготовляет пропагандистов, организует учебу партийного актива.

В области культурно-бытовой работы отдел осуществляет руководство политико-воспитательной работой школ Соцвоса, ликвидацией неграмотности, общеобразовательными школами, вечерними университетами, библиотечной сетью, домами просвещения, яслями, очагами, детскими домами.

Отдел пропаганды и культурно-бытовой работы контролирует также постановку жилищного и клубного строительства, общественного питания, бытового обслуживания кооперацией и руководит борьбой с алкоголизмом.

Наконец, отдел пропаганды и культурно-бытовой работы руководит антирелигиозной работой в районе и всеми фракциями правлений рабочих клубов.

В отделе пропаганды сосредоточено руководство тремя общественными организациями: Союзом воинствующих безбожников, обществом «Друг детей» и ОДН.

Отдел подбирает и распределяет кадры культурных работников (заведующих школами, клубами, детдомами и т. д.). Активом его являются пропагандисты, внештатные инструктора и работники районных отделов народного образования, клубов, домпросветов и районного дома коммунистического просвещения.

Отдел пропаганды и культурно-бытовой работы делится соответственно на 3 сектора: партийного просвещения, культурно-бытовой работы и культурных кадров.

Функции упраздненного женотдела разделены между всеми отделами. В частности отдел кадров следит за выдвижением работниц; отдел массовой работы руководит перевыборами и практической частью работы делегатских собраний, проведением международного женского дня, а главное, работой партколлективов по вовлечению работниц в хозяйственную, профессиональную и общественную жизнь.

Отдел пропаганды и культуры руководит работой по раскрепощению быта работниц. Актив, группировавшийся вокруг прежнего женотдела в лице женорганизаторов, закреплен в основном за сектором культурно-бытовым. В целом же работа среди женщин от этой реорганизации значительно выиграла.

Вся перестройка аппарата райкома проведена на основе сохранения существовавших штатов, без всякого увеличения их. В дальнейшем, с улучшением работы внештатных инструкторов, можно будет поставить вопрос даже о сжатии аппарата.

Общее руководство всеми отделами осуществляется Пленумом райкома, бюро и секретариатом. В последний входят заведывающие двумя отделами: организационно-инструкторским и массовой работы; в состав же бюро входят заведующие всеми отделами. Выборность этих работников увеличивает ответственность их. Отделы отчитываются не о всей своей работе, а о выполнении отдельных заданий, предусмотренных шестимесячным планом работы райкома и календарями на каждый месяц.

Указать конкретные положительные результаты перестройки аппарата райкома еще трудно. Реорганизация только что проведена, и подвести итоги ее можно будет лишь месяцев через шесть. Но уже сейчас вся работа райкома получила большую четкость и конкретность, живая связь с коллективами окрепла, бумажное руководство почти прекращено, возрос численный состав актива вокруг райкома. В полной же мере перестройка аппарата райкома даст о себе знать, когда закончится соответствующая перестройка партийного аппарата на предприятиях.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ СЕКТОРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.

Сейчас еще чрезвычайно трудно говорить о содержании работы секторов на предприятиях. Перестройка только-только началась, мы находимся в стадии поисков и нащупывания новых форм.

Но ждать, пока накопится богатый опыт и потом лишь заняться его обобщением — невозможно Секторы требуют, чтобы содержание их работы было определено теперь же, немедленно. Выполнить эту задачу, т. е. определить содержание работы секторов, можно только одним путем — путем обобщения положительного опыта предыдущей работы и передачи его в систематизированном виде секторам.

Эта работа облегчается для нас тем обстоятельством, что к перестройке содержания партийной работы Московско-Нарвская организация приступила почти в самом начале реконструктивного периода.

Два года тому назад райком отчитывался перед ЦК ВКП (б) и получил ряд важнейших указаний, идущих по линии разрешения основных проблем эпохи реконструкции.

Директивы ЦК ВКП (б) сосредоточили внимание Московско-Нарвской организации вокруг следующих узловых вопросов: 1) руководство хозяйственным строительством, вовлечение масс в управление производством и лучшее использование творческой активности рабочих; 2) выдвижение рабочих на государственную и общественную работу вне района и вне Ленинграда; 3) перестройка партийной работы: перенесение центра тяжести ее в цех,

усиление вербовки в партию; 4) обслуживание культурно-бытовых нужд рабочих.

Двухлетняя работа организации над выполнением директив ЦК ВКП (б) дала большие результаты. Разумеется, предстоит еще огромная работа впереди. Не все еще выполнено из того, что указал ЦК ВКП (б). Но ряд достижений в перестройке содержания партийной работы в районе применительно к задачам реконструктивного периода уже имеется.

Мы полагаем, что эти достижения должны быть положены в основу работы вновь организуемых секторов на предприятиях.

РУКОВОДСТВО ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТОЙ В МОСКОВСКО-НАРВСКОМ РАЙОНЕ.

В соответствии с указаниями ЦК ВКП (б) вопросы хозяйственного строительства стоят в центре внимания районной организации. Об этом говорят следующие цифры.

Число хозяйственных вопросов

(в процентах к общему числу разрешенных вопросов).

Годы	В райкоме	На бюро коллективов	На пленуме коллективов	На бюро цехячеек	На пленуме цехячеек
1927	8	10,8	4,4	2,4	Сведений нет
1928	14	18,8	9,75	10,2	8,2
1929	20	20,8	20,4	17,8	17,4

Мы видим, что удельный вес хозяйственных вопросов из года год возрастает. При этом необходимо учесть, что приведенные проценты показывают лишь тенденцию роста, но отнюдь не выражают того количества времени и тех усилий, ко-

торые тратятся парторганизациями на разрешение хозяйственных вопросов. Они неизмеримо выше.

Вся партийная организация района, начиная от райкома и кончая цеховой ячейкой, целиком повернулась лицом к производству. Результаты этого сказались, в первую очередь, на выполнении контрольных цифр 1928/29 г.

Несмотря на большие задания по увеличению выпуска продукции, план выполнен большинством предприятий района с превышением, либо с самым незначительным отставанием. Значительно большим темпом, чем в прошлом году, проведено снижение себестоимости, причем опять-таки по ряду предприятий превзойдены плановые задания. Производительность труда по всем предприятиям района поднялась значительно больше зарплаты; больше половины всех предприятий района превысили плановые задания в области поднятия производительности труда.

Все эти результаты достигнуты благодаря конкретности руководства хозяйственной работой. Даже цеховые ячейки научились расчленять хозяйственные вопросы на основные проблемы (брак, прогулы, снижение себестоимости, производительность труда, промышленные кадры, технико-нормировочная работа, использование оборудования, рационализация и т. д.).

Главное же и основное, что обеспечило лучше, нежели раньше, выполнение производственных заданий, — это систематическая работа по вовлечению рабочих масс в социалистическое строительство. Внимание всей парторганизации было направлено к тому, чтобы исправить важнейший недостаток, указанный ЦК ВКП(б), а именно неиспользование в полной мере активности рабочих масс.

Выполнение производственных заданий по основным предприятиям Московско-Нарвского района в 1928/29 г.

Заводы	% выполнения выпуска продукции	Рост выпуска продукции (в % к прошлому году)	Снижение себестоимости		Производительность труда		Зарплата	
			по плану	фактически	по плану	фактически	по плану	фактически
„Красный путиловец“ . .	101,7	134,11	— 10,31	— 12,00	119,00	119,60	108,00	111,80
„Красный треугольник“ . .	101,2	130,50	— 12,37	— 11,53	112,10	109,70	99,26	104,10
„Скороход“ . .	103,3	156,06	— 8,04	— 7,00	111,36	107,27	100,25	86,06
„Электросила“.	106,9	139,80	— 9,80	— 10,13	116,00	123,30	102,40	104,90
Сев. верфь .	102,5	119,70	— 9,20	— 7,02	112,90	118,00	106,20	111,30
Завод им. Егорова	100,9	127,60	— 4,86	— 5,30	124,90	131,30	106,00	112,60
„Красный химик“	116,7	133,70	— 9,80	— 8,80	106,10	119,10	107,10	109,00
„Красный швейник	113,4	155,20	— 3,64	— 10,26	143,15	160,40	113,90	116,70
3-я табачная фабрика . .	105,2	111,20	— 11,25	— 12,00	—	144,00	—	119,00

Какими путями Московско-Нарвская организация двигалась к этой цели?

В первую голову максимум усилий был сосредоточен на развитии социалистического соревнования. В этой области центр тяжести был перенесен на развертывание межцехового и межбригадного соревнования, как форм, наиболее близких каждому рабочему данного завода и наиболее легко контролируемых. Социалистическое соревнование начало развиваться с апреля 1929 г. На 1 августа по 15 основным предприятием района было вовлечено в соревнование 85,5% всех цехов, в которых создано 301 ударных и показательных бригад, с количеством участников в 2 685 человек. На 1 октября число цехов, участвующих в соревновании, повысилось до 88,2%, число ударных бригад — до 763, а число ударников — до 8 750 человек (рост на 326%).

Ударное движение обеспечило в наибольшей степени выполнение заданий. Это видно из того, что 2-е полугодие 1928/29 г. дало более высокие показатели покрывшие ряд прорывов первого полугодия.

Когда в начале 2-го квартала 1929/30 г. снова выявился прорыв в выполнении производственных планов, партийная организация, рука об руку с профсоюзами, бросила клич о ленинском наборе ударников и о перестройке всей армии труда на методы ударной работы. В январе — феврале 1930 г. число ударников по 15 предприятиям достигло 70 000 человек. По основным заводам и фабрикам района мы имеем на 20 февраля следующую картину (см. таблицу на след. стр.).

Эта мощная армия передовиков-производственников с большим напряжением, самоотверженно борется за осуществление пятилетки в четыре года. Она же подвергает жесточайшему огню самокри-

Предприятия	Общее число работающих	Число ударников		Из них		
				членов партии		комсомольцев
		абсол. чис. чл.	в % к числу рабочих	абсол. чис. чл.	в % к организ.	
„Красный Путиловец" .	15 652	11 421	73,0	3 041	90,8	1 398
Сев. верфь .	4 578	3 248	70,9	911	88,0	568
„Электросила" . . .	5 942	2 748	46,2	760	59,0	362
„Знамя труда"	3 961	1 650	41,6	670	76,2	510
„Красный треугольник" .	21 411	15 199	71,0	3 606	88,8	2 459
„Скороход" .	12 486	7 200	57,7	1 860	86,0	1 048
„Пролетарская победа"	4 890	2 068	42,3	502	71,0	550
„Советская звезда" . .	2 684	1 750	65,2	332	98,0	950

тики неправильное и неумелое руководство хозяйством, головотяпство и халатность.

Можно было бы сообщить очень много ярких фактов о героической и самоотверженной работе ударников, о повышении ими производительности труда в отдельных случаях на 250% (бригада «Страна чудес» на «Красном путиловце»), о добровольном снижении расценок, о дополнительной выработке сверх нормы по 20 пар галош ежедневно без оплаты, о борьбе с косностью административно-технического персонала.

Но это слишком обширная тема, которая нас далеко завела бы.

Мы должны отметить, что соревнование перешло теперь на более высокую ступень развития. От «мирового масштаба», от вызова завода заводом оно спустилось сначала в цеха, а теперь в бригады. Совершенно очевидно, что на базе массового ударничества произойдет обратный процесс, но на более высокой основе, ибо массовое ударничество ставит

соревнование между цехами и даже между заводами конкретнее, реальнее, чем до сих пор. Массовое ударничество является таким фактором, который перестраивает всю производственную жизнь. Оно требует новых организационных форм руководства соцсоревнованием, в частности увеличивает роль звеновой организации, о чем мы уже говорили.

Задача руководства соцсоревнованием сводится теперь к тому, чтобы обеспечить ударничеству наиболее благоприятные условия для работы. Ответственность за работу ударной бригады должны нести мастер и бригадир. Всякие попытки со стороны администрации тормозить ударничество должны пресекаться в корне не только мерами общественного воздействия, но и в судебном порядке. Наряду с этим необходимо бороться с лжеударничеством, с соревнованием на бумаге, со случаями формального зачисления себя в авангард строителей для того, чтобы прикрыть шкурнические и рваческие тенденции. Над этими вопросами работает сейчас наша организация, и, надо полагать, она сумеет их разрешить.

В деле вовлечения рабочих в управление производством имеется еще ряд важнейших рычагов.

К ним относятся производственные совещания, роль которых при соцсоревновании еще больше повышается, работа по премированию за изобретательство, временные контрольные комиссии, выдвижение на хозработу и ряд других.

Московско-Нарвская организация добилась дальнейшего улучшения работы производсовещаний.

Являясь в настоящее время штабом соцсоревнования, производсовещания стали более регулярно созываться. Повысилась их посещаемость

Нижеследующая таблица рисует работу производсовещаний по 17 крупным предприятиям района:

Периоды работы	Посещаемость (в % к числу рабочих)	Внесено предложений	Из них	
			Принято администрацией (в %)	Проведено в жизнь (в %)
2-е полугодие 1927/28 г. . . .	24,2	2 075	79,7	52,1
1-е полугодие 1928/29 г. . . .	32,8	3 114	83,4	58,7
2-е полугодие 1928/29 г. . . .	38,4	2 525	80,4	64,2

Уменьшение числа предложений за последнее время отчасти произошло за счет углубления содержания работы производственных совещаний. Они стали поднимать более крупные вопросы — вопросы рационализации производства, изобретательства, борьбы с потерями и т. д.

Об этом говорят возрастающие суммы экономий.

Хозяйственники попрежнему запаздывают с выполнением предложений производсовещаний. В настоящее время на 4-х крупных предприятиях председатели производсовещаний назначены помощниками директоров предприятий. Это должно помочь изжить обломовскую медлительность.

Районная организация в лучшей мере использует премирование за изобретательство и тем стимулирует участие рабочих в этом деле.

Так, по 17 предприятиям мы имеем:

Периоды работы	Общая сумма премирования	Число премированных	Средний размер премии
За 2-е полугодие 1927/28	26 280 р.	185	142 р.
За 1-е полугодие 1928/29 г.	34 194 „	283	120 „
За 2-е полугодие 1928/29 г.	95 958 „	471	204 „

Наибольшее число изобретений поступает от рабочих. По тем же 17 предприятиям из общего количества 670 изобретений со стороны рабочих поступило 411, а со стороны техперсонала — 269 изобретений.

Большие результаты дала реализация директив ЦК ВКП(б) о расширении числа временных контрольных комиссий. 36 комиссий в районе дали 2 501 предложение, из коих принято администрацией 2 271 (90,8%).

Эти краткие выборочные данные говорят о том, за какие основные звенья нужно ухватиться, чтобы потянуть всю цепь хозяйственного руководства.

Новый сектор производственных заданий, на который ложится вся тяжесть предварительной подготовки хозяйственных вопросов для бюро и пленумов и контроль над выполнением партийных решений в этой области, должен полностью использовать все эти оправдавшиеся методы и формы руководства хозяйственной жизнью.

РАБОТА СЕКТОРА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАНИЙ.

Сектор производственных заданий создается во всех без исключения партийных организациях, существующих на предприятии: при бюро парткома, бюро отделенческого коллектива, бюро цех-

ячейки и в элементарном виде даже при звеновой организации (опыт «Красного путиловца»). Активом его, кроме руководителей секторов, является весь производственый актив: производсовещания и производкомиссии, активисты-ударники, мастера, бригадиры, партийная часть административно-технического персонала, старики-производственники и т. д. А если еще принять во внимание, что каждый партиец должен иметь какую-либо производственную нагрузку, то получается, что ни один сектор не располагает таким большим количеством людей, как этот.

Столь многочисленный актив вполне соответствует задачам производственного сектора.

Каким же образом должна протекать его работа?

Сектор производственных заданий при парткоме, цехячейках и т. д. не имеет собственных планов, а выполняет плановые задания соответствующего бюро. Это не исключает постановку внеплановых вопросов, вытекающих из реальной обстановки.

Основной метод его работы — удар по слабым местам. Задача состоит в том, чтобы расчленить хозяйственнные вопросы на отдельные моменты, наиболее нудовлетворительно разрешаемые на данном предприятии. В иных случаях это будут вопросы брака, простоев, капитального строительства, рационализации, использования оборудования, т. е. вопросы организации производства. В других случаях — это прогулы, технико-нормировочная работа, производительность труда и зарплата, т. е. вопросы организации труда. Для третьих — это вопросы снижения административно-хозяйственных расходов и т. д. Из этих элементов складывается общий вопрос о снижении себестоимости и выполнении промфинплана.

И только по линии конкретного рассмотрения их в отдельности должна итти обследовательская работа сектора производственных заданий по подготовке вопросов хозяйственного руководства для парткомов, бюро коллективов и цехячеек. Обследования, проводимые сектором, могут быть бригадными, индивидуальными, но во всяком случае, они не должны быть связаны с излишней заседательской суетней, а проводится быстро и четко.

Выявляя причины срывов отдельных производственных заданий, руководитель сектора должен направить обследование так, чтобы найти конкретных виновников и конкретные недостатки. Поменьше резолюций! Покороче решения! Помни, что ты сам должен будешь их проводить в жизнь (в части общественного воздействия) или проверять их выполнение (в части работы хозяйственника).

Сектор производственных заданий не должен подменять работу производственных комиссий ВКК. Он должен максимально использовать все общественные организации, обобщать их опыт, помогать им советом или действием.

Но это лишь первый круг обязанностей сектора производственных заданий. Мы бы их назвали «контрольными» функциями сектора. Гораздо больше предстоит ему в области мобилизации активности масс и максимального использования этой активности, превращения ее в действенную силу.

Производственный сектор звена, цехячейки, парткома должен добиться поголовного участия рабочих в управлении производством и в выполнении производственных планов. Надо добиться такого положения, чтобы производственные планы были доведены не только до цеха, но и до бригады и до отдельного рабочего. Производственные по-

казатели должны периодически вывешиваться в каждом цеху и по возможности в бригадах. Социалистическим соревнованием, ударными бригадами и группами должны быть охвачены поголовно все партийцы.

Руководитель производственного сектора сам агитирует и словом и делом за ударные методы работы. Он проверяет, начиная от звена, степень участия партийцев в соревновании, через производкомиссии он следит за всем ходом соцсоревнования и работой ударных бригад, за выполнением взятых на себя обязательств, помогая устранить причины срывов, независящие от рабочих. Через производственные же комиссии фабзавкомов и цехпрофбюро он принимает меры к разоблачению лжеударников, шкурников, рвачей, примазавшихся к соцсоревнованию и бумажных соревнователей, а также к поощрению и премированию отличившихся.

Все эти вопросы руководитель производственного сектора в звене подготовляет для звенового «треугольника», руководитель сектора в цехячейке — для бюро цехячеек и т. д. Получив санкцию на свои предложения, он действует, проводит их в жизнь.

Руководитель производственного сектора проверяет, как и насколько решительно проводится единоначалие. Он не только сам не берет на себя никаких административных функций, но и борется активно с проявлением нерешительности со стороны низовой заводской администрации, со случаями сваливания с себя ответственности на партийные и профорганы (в особенности по вопросам перемещения рабочей силы), с искривлениями единоначалия в цехячейках и т. д.

Руководитель производственного сектора при парткоме и цехячейке следит за работой производ-

совещаний, за посещением их, в частности партийцами, за выполнением предложений производсовещаний со стороны администрации. Он сигнализирует соответствующему бюро о тех или иных недостатках работы производсовещаний и сам же выполняет решения бюро, направляемые к улучшению работы этих важнейших органов, либо контролирует выполнение решений по линии хозяйственных и профессиональных органов.

Наконец, руководитель производственного сектора следит (через производкомиссии) за работой по премированию изобретательства, по осуществлению изобретений.

В области подготовки и выдвижения хозяйственных органов руководитель производственного сектора работает в теснейшем контакте с сектором кадров. Он выявляет из среды производственного актива изобретателей и наиболее способных, сознательных рабочих, передавая их в резерв выдвиженцев.

Вот круг обязанностей производственного сектора, вытекающий из предыдущего опыта. Всеми этими вопросами занимались ранее и оргкомиссии, и агиткомиссии коллективов и парткомов. Выделение их по функциональному признаку должно будет еще больше укрепить руководство хозяйственной жизнью и обеспечить еще в большей мере наше успешное строительство.

Перед производственными секторами стоит задача ликвидации прорыва в выполнении промфинплана за I квартал 1929/30 г. Вся работа, все усилия должны быть направлены на эту цель. В каждом предприятии, в каждом цеху и звене необходимо будет прощупать причины прорывов, выявить конкретных виновников, памятуя, что «нет плохих предприятий или цехов, а есть плохие руководители».

РАБОТА СЕКТОРА КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ.

Обладая значительными кадрами низового рабочего актива (до 10 тысяч партийных активистов и до 35 тысяч профактивистов), Московско-Нарвская организация почти не выдвинула никого для работы вне предприятий и вне своего района. Так, по таким крупнейшим предприятиям, как «Красный путиловец», «Красный треугольник», «Скороход», Сев. верфь и «Равенство» за весь 1927 г. было выдвинуто вне предприятия всего 6 рабочих с производства, и притом ни один из них не пошел работать в другие районы.

ЦК ВКП(б) поставил перед районной организацией проблему выдвижения и подготовки кадров как одну из основных задач. Сущность директивы ЦК по этому вопросу сводится к тому, что Московско-Нарвский район должен быть резервуаром революционных сил и руководящих работников для всего союза. О том, как выполняется директива ЦК, говорят следующие цифры:

Периоды работы	Выдвижение рабочих на руководящую работу	
	Вне предприятий	Внутри предприятий
За 2-е полугодие 1927/28 г. .	91	434
За 1928/29 г. (по 124 предприятиям)	362	1.256

В числе выдвиженцев работницы составляли: в 1927 г. — 8%, в 1928/29 г. — до 20%.

Наряду с усилением работы по выдвижению, значительно возросла посылка партработников

в порядке мобилизации вне Ленинграда. С января 1929 г. по 25 февраля 1930 г. мобилизован и направлен 1 541 член партии на постоянную работу вне Ленинграда и свыше 600 человек — на временную. В самых отдаленных уголках СССР: в Якутии, на Дальнем Востоке, в Казакстане, в колхозах Нижне-Волжского края, в Архангельске и Мурманске, в заграничных полпредствах, на хлебозаготовках, на лесозаготовках — везде теперь можно встретить рабочих Московско-Нарвского района.

Во всех коллективах созданы резервы выдвиженцев. К каждому активисту-партийцу, к каждому передовику-беспартийному присматриваются заводские организации с точки зрения оценки его способностей и наклонностей.

Большую помощь в выдвижении оказывает разветвленная сеть учебы актива. Сейчас подавляющая часть актива учится либо на хозяйственных и профтехнических курсах, либо на вечерних курсах марксизма, в заочном комвузе, в кружках при районном Доме коммунистического просвещения и т. д.

Мобилизация для работы вне Ленинграда проводится на основе максимальной добровольности. На колхозную работу поехали почти исключительно добровольцы.

Организации, которые не ведут работы по массовому выявлению актива, находятся все время под ударом: они рискуют потерять свой немногочисленный руководящий актив. Не раз приходилось во время массовых мобилизаций обезглавливать тот или иной коллектив, оставлять его буквально без работников; после некоторой заминки работники находились, и тогда уже коллективы понимали, как важна своевременная подготовка кадров.

Сектор распределения и подготовки кадров является наряду с производственным сектором центральным на предприятии. Его работа теснейшим образом переплетается с работой всех остальных секторов, каждый из которых также занимается выявлением «человеческого материала».

Работа в области подготовки и подбора кадров начинается со звена. Там ею занимается сам звеноорг, который ведет элементарный учет нагрузок партийцев в звене. Одной из обязанностей звенового «треугольника» должно стать выявление кандидатов на выдвижение, с передачей списков этих кандидатов в цехячейку.

В цехячейке уже существует специальный «сектор учета и распределения нагрузок». Руководитель этого сектора должен на основании оценки практической работы коммунистов цеха подготавливать списки будущих выдвиженцев. Само собою разумеется, что вопрос о правильном распределении партийных обязанностей между всеми членами цехячейки составляет большую часть проблемы кадров. В цеху — это главная часть работ по распределению кадров. Она не исключает, а, наоборот, способствует работе по подготовке выдвиженцев как для самого предприятия, так и вовне.

Сектор учета и распределения нагрузок в цеху должен проверять работу цеховых производсовещаний по выдвижению мастеров, бригадиров, техников и т. д., ставя на утверждение бюро цехячеек кандидатуры выдвиженцев. В этом деле он советуется с производственным сектором. Наконец, цеховой сектор учета и распределения нагрузок должен руководить работой в цеху по подготовке кадров: посылка рабочих данного цеха во ВТУЗы, рабфаки, техникумы, на профтехнические курсы на предприятиях, курсы мастеров и выдвиженцев и т. д.

С перенесением центра тяжести работы в цех встает вопрос о том, чтобы в цеху была создана первичная профтехническая сеть: курсы повышения квалификации, ликвидации технической неграмотности, рационализаторские кружки, кружки изобретателей и т. д. Организация этой сети лежит на заводоуправлении и цехпрофбюро. Задача руководителя цехового сектора учета и распределения нагрузок заключается в общем руководстве и контроле над комплектованием этой сети и ее работой.

Еще более разнообразная деятельность предстоит сектору кадров при парткомах и бюро коллективов. Он руководит цеховыми секторами, обобщает всю их работу по созданию резервов выдвиженцев, организует учебу этих выдвиженцев, проводит текущие мобилизации, осуществляет через заводские и профорганизации общее руководство профтехническим образованием, школами ФЗУ, заботится о бесперебойном прохождении производственной практики студентами ВТУЗов, оформляет через бюро парткома работу по комплектованию ВТУЗов, рабфаков и курсов подготовки, проделываемую предварительно в цехах.

Особое внимание должно быть уделено работе профтехнической сети на предприятиях. ЦК ВКП(б) указах на необходимость максимального развития этой формы подготовки промышленных кадров.

Со времени решения ЦК имеется ряд количественных успехов. Число слушателей профтехкружков, составлявшее в 1927/28 г. по всему району 1 520 человек, достигает в настоящее время только по 3 предприятиям свыше 3 000 человек. План на будущий год предусматривает охват 40 000 рабочих, на основах культпохода, с привлечением

5 000 инженеров и техников к руководству кружками. Однако качественную сторону этой работы необходимо подтянуть. Учеба поставлена неорганизованно, по-кустарному. Станков зачастую учащимся не предоставляют, помещения неудовлетворительны, учебных пособий нет. Сектору кадров необходимо крепко взяться за изжитие недостатков в этой области.

Само собою разумеется, что секторы кадров сверху до низу, как и другие секторы, работают под непосредственным руководством секретаря парторганизации и ставят свои вопросы на утверждение соответствующего бюро или пленумов.

СЕКТОР ВЕРБОВКИ В ПАРТИЮ.

В области вербовочной работы в партию также имеется богатый опыт, который должен быть использован сектором роста и регулирования состава организации.

Ко времени обследования ЦК, вербовочная работа в Московско-Нарвском районе не стояла на высоте. Она строилась, главным образом, на самотеке.

На 1 января 1927 г. Московско-Нарвская организация насчитывала 23 413 человек, на 1 января 1928 г. — 24 229 человек. В кандидаты было принято всего лишь 2 333 человек.

Директивы ЦК о постановке систематической вербовочной работы значительно изменили темпы вербовки. За 1928 г. было принято 5 115 новых кандидатов. За 1929 г. — 6 428 кандидатов. Организация насчитывает на 1 января 1930 г. (после чистки) свыше 35 000 партийцев, т. е. выросла за последние 2 года на 50%, при этом темп вербовки был выше, чем в других районах Ленинграда.

Особенно увеличился приток в январе и феврале

1930 г., когда поступилию свыше 8 000 заявлений о вступлении в партию.

Какими методами велась вербовочная работа?

Во-первых, в большинстве коллективов и цех-ячеек составлены программы вербовки. Это— не разверстка, а ориентировочные контрольные цифры, основанные на учете состава рабочих, партпрослойки в цехах и количества будущих кандидатов, над которыми следует поработать, чтобы вовлечь в партию.

Вербовочная работа вменена в обязанность всем коммунистам. Однако еще не все коммунисты ведут эту работу, иначе можно было бы достигнуть 100% роста партии в год, но значительная часть партийцев работает в этом направлении.

Индивидуальная вербовочная работа строится на основе установления связи с вербуемым по производственной, либо по бытовой линии. Эта связь выражается в разъяснении волнующих вопросов, в беседах на политические темы, в вовлечении на партсобрания и в политучебу, являющуюся огромным резервуаром для партии (свыше 50% беспартийных слушателей партсети вступили в партию).

Вербовкой в партию занимаются фракции общественных и профсоюзных организаций. Фракция районного МОПРа передала в партию в ленинские дни 80 человек. Профсоюзы беспрерывно лучшую часть своего актива передают в партию.

Наконец, вербовочная работа проводится путем специальных докладов и бесед, на которых ставится вопрос о необходимости вхождения в партию для более активного участия в великом строительстве наших дней. Эта форма работы, проводимая в первую очередь среди ударников и актива соцсоревнования, за последнее время играет первенствующую роль.

Успехи социалистического строительства, осяза-

емые реально рабочей массой, вызвали ряд новых явлений во взаимоотношениях рабочего класса со своим авангардом — компартией. Они нашли свое отражение в подаче коллективных заявлений о вступлении в партию со стороны целых бригад и цехов. На «Красном путиловце» 3 цеха объявили себя ударно-коммунистическими, на «Красном треугольнике» — 3 цеха, на «Скороходе» — 2, на «Знамени труда» — 3, на «Красном пекаре» — 3, на заводе им. Карпова — 2 и т. д. Характерным является то, что коммунистические цеха, объединяют наиболее квалифицированный и постоянный состав рабочих (3 механический на «Красном путиловце», слесарная на «Красном треугольнике»).

Процесс создания коммунистических цехов не был предоставлен стихийному течению. Парторганизации руководили и направляли его так, чтобы он оформлялся в наиболее ответственных участках предприятия. Стадии руководства таковы: сначала широкая разъяснительная кампания о производственных задачах в связи с пятилеткой социалистических работ, затем, на основе этой кампании, распространение ударничества на весь цех и организационное укрепление его; далее коллективные заявления ударных бригад, и, наконец, митинг, оформляющий весь цех как коммунистический.

Само собою разумеется, что прием в партию производится на основе индивидуального рассмотрения каждой кандидатуры. Но предварительный выбор цехов определяет заранее незначительность отсева.

В темпе вербовочной работы в районе имеются неравномерные периоды. Вербовка усиливается в 1-м и 4-м кварталах каждого года, ослабевая несколько в остальное время.

Само собою разумеется, что необходимо усилить вербовку и в остальные «сезоны». Но неза-

чем отказываться и от массовых кампаний, приуроченных к тому или иному политическому событию.

Вся работа по вербовке в партию сочетается со строжайшим регулированием социального состава организации. За последние два года, в общем составе принятых, процент рабочих с производства не спускался ниже 97. В числе 3%, отведенных постановлением райкома для служащих и прочих, принимаются лишь инженерно-технический персонал, учительство и комсомольцы, сторвавшиеся от производства из-за общественных нагрузок.

Чрезвычайно тщательно организация следит за качественным составом принимаемых рабочих (производственный стаж, происхождение и т. п.). Поскольку вербовка построена не на самотеке, удается вовлекать лучшую часть рабочих.

Вся эта работа теперь должна быть сосредоточена в секторе вербовки и роста партии.

Таким образом, на обязанности руководителя этого сектора в цеху (и даже в звене) лежит:

1) составление программ вербовки;

2) дача индивидуальных заданий партийцам по вербовке;

3) постановка бесед в обеденный перерыв или после работы о роли партии и необходимости вступления в ее ряды;

4) наблюдение за вовлечением в партсеть беспартийных рабочих;

5) руководство и контроль за работой фракций добровольных и профсоюзных организаций в области вербовки в партию;

6) постановка вербовочной работы в ударных бригадах;

7) жесткое регулирование социального состава вербуемых.

Руководитель сектора роста и вербовки при

парткоме или бюро коллектива является одновременно председателем приемочной комиссии. На его обязанности, кроме перечисленных выше пунктов, лежит и руководство секторами в цеху и звене.

СЕКТОРЫ ИНСТРУКТИРОВАНИЯ И ИНФОРМАЦИИ.

Задача перенесения центра тяжести партийной работы в цех поставлена была ЦК партии перед Московско-Нарвской организацией в качестве основной в области внутри-партийного строительства. Два года работы над этой задачей не прошли даром. Об этом говорят следующие данные.

Число цеховых ячеек в Московско-Нарвском районе.

Даты	Число коллективов, имеющих цехячейки	Число цехячеек	Число коммунистов	
			в абсолютных цифрах	в % к произв. части М.-Н. организации
На 1 октября 1927 г. .	30	250	13 753	72,3
„ 1 января 1930 г. .	49	464	25 102	82,0

Расширение сети цехячеек шло под лозунгом: «Каждая мастерская должна иметь цехячейку».

Мы видели уже выше, насколько усилилось влияние цехячеек на хозяйственную жизнь цехов. 17,8% всех вопросов пленумов цехячеек посвящены хозяйственному строительству. Это — значительное количество, если учесть, что среди остальных 82% имеется много мелких, «пятиминутных», сообщений и что в повестке дня цехячеек ставятся (и должны ставиться) такие общеполитические вопросы, как итоги пленумов ЦК, вопросы деревенской политики и т. п.

Цех стал средоточием всей партийной жизни. Недаром уже ставится вопрос о перенесении цен-

тра тяжести в звено. Задачи цехячеек все более усложняются. Инструктирование их является насущнейшей необходимостью. До сих пор этим занималась в основном оргкомиссия.

Место оргкомиссии, которая, кстати, была загружена сотней других обязанностей, должен теперь занять сектор инструктирования при парткомах и бюро коллективов.

Основная задача сектора инструктирования — это практическая помощь цехячейкам и проверка выполнения ими директив парткома, райкома или других вышестоящих органов.

Сектор опирается на внештатных инструкторов парткома. При проверке работы какой-либо цехячейки он учитывает раньше всего, насколько развита самокритика, какова действенность ее, как проводятся в цеху основные решения партии. Сектор инструктирования проверяет руководителей цеховых секторов и помогает им в работе. Его основная роль, таким образом, сводится к выращиванию партийного актива. Поэтому он участвует в подборе кадров низового партактива, в руководстве перевыборами цехячеек и в мобилизации на партийную работу в другие предприятия.

В цехах же создаются секторы по работе с звеновиками. По целому ряду общеполитических и общехозяйственных вопросов инструктирование звеновиков проводится общезаводским сектором инструктирования. Но этими собраниями, проводящимися, в среднем, раз в 3 месяца, не должна ограничиваться работа со звеновиками, как это зачастую бывает теперь. Цеховой сектор по работе со звеновиками преследует задачу поддерживать повседневную связь с ними и инструктировать их индивидуально (только без собраний!). Он же проверяет их работу.

Сектор инструктирования должен осуществлять связь между партийными организациями на предприятии, обобщая заодно опыт их работы. Помимо того, секторы инструктирования являются школой партийной работы: из их состава будут черпаться секретари цехячеек, члены бюро коллективов, работники райкома и т. д.

В тесной связи с этим сектором работает сектор информации при парткоме и цехячейках. Функции его почти те же, что у информаторов в настоящее время: учет политических настроений, собирание и обобщение статистического материала по коллективу и цехячейкам. Последняя часть работы в большинстве случаев лежала на техническом работнике коллектива. Необходимо ее поставить на общественных началах, в большей мере используя технические аппараты фабрично-заводских управлений (для обобщения хозяйственных показателей) и фабзавместкомов.

Сектор инструктирования использует материалы информационно-статистического сектора для своей текущей работы, передавая немедленно цехячейкам указания о необходимых мерах в связи с конкретными проявлениями тех или иных нездоровых настроений или в связи с замедлением роста организации.

СЕКТОР АГИТАЦИИ

Сектору агитации, который строится при бюро парткома, коллетива и цехячейки, достается большое наследство из фонда накопленного опыта.

Агитационная работа ведется в широких размерах в обеденный перерыв, который используется всеми предприятиями района для постановки бесед по наиболее актуальным, животрепещущим вопросам текущего дня. Охват рабочих полити-

ческой работой в обеденный перерыв достигает по району огромных цифр (до 300 000 человек в месяц). На этой работе выросли новые кадры низовых агитаторов — «беседчиков», которые инструктируются в райкоме или непосредственно на предприятиях.

Ареной агитационной работы являются также летучие митинги в цехах и на заводах, собрания после работы, клубные аудитории, курилки и уборные, завоевание которых еще не закончено.

Имеется некоторый опыт (мы бы сказали — зачатки) диференциации агитационной работы в соответствии с составом аудитории. Перед новыми слоями рабочих, вышедшими из города, ставятся вопросы о социалистической фабрике, о том, существует ли эксплуатация на советских предприятиях, об уставе профсоюзов, о политике заработной платы. Для выходцев из деревни, или связанных с нею, исходными пунктами политических бесед являются вопросы о сельхозналоге, о политике партии в деревне. В женской аудитории преобладают вопросы быта. На всех крупных предприятиях проведено обследование состава рабочих (производственный стаж, связь с деревней, политические настроения отдельных прослоек). Эта работа значительно помогает правильно строить агитацию. Не плохо поставлен на некоторых предприятиях учет запросов рабочих. Он ведется путем собирания вопросов через ящики, а также путем разработки записок, подаваемых на собраниях.

Агитационная работа все более изживает беспорядочность и бесформенность, характеризовавшие ее в недавнем прошлом. Она строится целеустремленно и ведет к определенным результатам. Кампания по укреплению обороноспособности страны заканчивается организацией кружков военной

учебы, ростом Осоавиахима, сбором средств на самолет. Кампания по снижению себестоимости дает рост ударных бригад, падение прогулов, поднятие производительности и т. д.

Все это богатое наследие сектор агитации, разумеется, не получает целиком. Он должен делиться со всеми другими секторами, которые обязаны проводить по своим вопросам агитационную работу. Несомненно, что сектор производственных заданий будет своими силами проводить работу по производственной агитации; сектор вербовки — индивидуально-групповую и массовую агитацию за вхождение в партию. Сектор кадров будет агитировать за профтехническое образование; сектор культурно-бытовой работы — за социалистический быт, за культурный рост, а сектор добровольных обществ будет руководить агитационной работой общественных организаций, направленной к укреплению обороноспособности страны (Осоавиахим), интернациональному воспитанию (МОПР), проведению политики партии в деревне (РОС) и т. д. В этом и сущность функциональной системы, что она агитационную работу из достояния «агитпропщиков» превращает в общепартийное достояние, вменяя ее в обязанность всем членам партии и всем «функционерам» в первую очередь.

Но и для сектора агитации остается очень много работы. В первую очередь сектор агитации составляет на основании заявок других секторов единый двухнедельный календарь массовой агитационной работы на предприятии. Всем практическим работникам известно, как трудно бывает подчас, при нашей бедности в помещениях и в особенности при нехватке дней, провести такую работу. Мы настаиваем на двухнедельном, а не месячном календаре, потому что опыт показал, что

более длительные сроки бюрократизируют календарь, превращают его в безжизненную схему, несоответствующую текущим задачам.

Во-вторых, важные обязанности лежат на секторе агитации в области техники массовой агитационной работы. Широкая и своевременная информация о предстоящих собраниях или беседах — это не «мелочь», как привыкли считать многие, а существенная часть агитационной работы.

Еще большее значение имеет информация о результатах решений общих собраний, митингов и т. д. Это — один из актуальнейших вопросов, предрешающих действенность самокритики. К сожалению, эта работа чрезвычайно слабо поставлена.

Сектор агитации должен обобщать на собраниях все предложения рабочих, высказанные в прениях, и оформлять их в виде резолюций собрания. Он же должен настойчиво, до конца, проверять выполнение решений собраний и доводить об этом выполнении до сведения всех рабочих.

Далее, в обязанности сектора агитации входит выращивание агитационных кадров, подбор и распределение их, посылка на районные инструктивные собрания, либо (в крупных предприятиях) инструктирование их на месте.

Что касается работы по изучению состава рабочих, по учету запросов, настроений, записок и т. д., то она проводится информационным сектором. Но материалы информационного сектора должны обобщаться сектором агитации для того, чтобы лучше приспосабливать агитационную работу к отдельным прослойкам рабочих.

Содержание агитационной работы определяется теми конкретными боевыми задачами, которые жизнь выдвигает перед нами на каждом шагу. Агитация мобилизует и сплачивает массы вокруг

проведения политики партии. Она освещает и разъясняет эту политику, делает ее понятной каждому рабочему. Она освещает пути нашего развития и тем самым придает силы для преодоления величайших трудностей, стоящих на этом пути.

Одной из существеннейших частей содержания агитационной работы является борьба с правооппортунистическими шатаниями среди рабочих, выявление извращений партийной линии на практике, выявление рвачества, шкурничества, мелкособственнического отношения к производству. Здесь мы подходим к вопросу о конкретности агитации. Практика борьбы за генеральную линию партии и за коммунистическое отношение к производству была в некоторых коллективах не совсем правильна. Нам приходилось не раз отмечать случаи, когда эта борьба велась не вокруг конкретных действий и конкретных лиц, а «вообще». И получалось, что правый уклон, где-то наверху, среди руководящих работников; рвачество где-то абстрактно, на других предприятиях.

За последнее время заметен значительный перелом в содержании агитации. На «Красном путиловце» блестяще проведена кампания по разоблачению кулацкого уклона в термических мастерских. На большинстве предприятий ставятся на обсуждение действия отдельных рабочих — рвачей, примазавшихся и т. п. Эти обсуждения заканчиваются решением об исключении из предприятия и союза («Скороход»), либо общественным порицанием.

Вопрос о конкретности агитации должен составлять главную заботу руководителя сектора. Начатый перелом необходимо довести до конца.

В заключение мы остановимся еще на одном

новом моменте в организации агитационной работы, достойном самого широкого распространения. Мы имеем в виду так называемый «метод сплошной агитации», практикуемый на «Красном путиловце». Его вернее было бы назвать методом диференцированной (групповой) агитации, но мы придерживаемся терминологии авторов.

Метод «сплошной» агитации состоит в том, что летучки, беседы и доклады, которые до сих пор ставились в обеденный перерыв, до или после работы для целых цехов, расчленяются и проводятся в отдельных группах и производственных объединениях цеха (бригадах, ленточках и т. д.). Преимущества этого метода заключаются в том, что, во-первых, ряд хозяйственных вопросов может быть наиболее конкретно увязан с фактическим положением в данной бригаде, и постановка их достигает большей наглядности и убедительности. Во-вторых, и это важнее всего, разбивка на группы повышает охват цеха агитационной кампанией до 80%, в то время как обычно на общецеховой беседе присутствуют 20—25% рабочих цеха. В-третьих, метод «сплошной» агитации приспособлен к непрерывке, и, наконец, он в наибольшей степени переводит агитационную работу на рельсы непринужденной, товарищеской беседы.

На «Красном путиловце» этим методом проведена подготовка к колдоговорной кампании, разъяснение решений ноябрьского пленума ЦК среди рабочих, а также агитация за коммунистические цеха, за ударные методы работы, за ликвидацию прорыва в промфинплане. Кадры агитаторов вербуются из состава звеновиков и всего руководящего актива завода, который распределяется по цехам и по группам. Беседам предшествует тщательное инструктирование беседчиков по общему

содержанию и ознакомлению с положением в бригаде, группе и с политическими настроениями ее.

Беседы по группам — это еще один этап к переводу практической работы партии в звено. Само собою разумеется, что эти беседы не должны стать единственной и монопольной формой агитационной работы, а лишь дополнять основные мероприятия, проводимые в общезаводском и цеховом масштабе.

ПЕРЕСТРОЙКА СИСТЕМЫ ПАРТПРОСВЕЩЕНИЯ И РАБОТА СЕКТОРА ПРОПАГАНДЫ.

Говорить много о роли и значении партийного просвещения в эпоху реконструкции не приходится. Марксистско-ленинская теория всегда была основным оружием партии и рабочего класса в борьбе с многочисленными врагами, а в условиях обострения классовой борьбы, социалистического преобразования деревни и грандиозных темпов социалистического строительства необходимость вооружения партактива и широких масс рабочих марксистско-ленинской теорией значительно возрастает.

На долю сектора пропаганды выпадает почетная роль организации марксистско-ленинской учебы на предприятиях.

Сектор пропаганды получает в наследие чрезвычайно разветвленную сеть партийного просвещения.

Само собою разумеется, что первоочередной задачей сектора пропаганды является завершение данного учебного года: произвести выпуск учащихся всех форм учебы на предприятии, проследить за работой учащихся внезаводской вечерней сети партпросвещения и закончить комплектование высших форм партучебы вне предприятий.

Должны ли мы сохранить существующую сеть партийного просвещения на предприятиях в таком виде, как она сложилась сейчас?

Мы считаем, что требуется внести в нее ряд изменений, которые диктуются условиями реконструктивного периода и непрерывки.

Эти изменения наметились в самом ходе развития партпросвещения за последние годы.

Система партпросвещения на предприятиях состоит в настоящее время из следующих элементов: 1) единая партшкола охватывает от 38 до 40% слушателей; 2) кружки повышенного типа (предметные, тематические и самообразовательные) охватывают до 45% слушателей сети. Остальные обучаются во внезаводской сети (14% в районных совпартшколах и 2—3% в вечерних комвузах и заочной сети). Вся же партийная сеть объединяет не более 30% партийной организации. Охват, несомненно, недостаточный.

Огромное количество партийцев (не менее 30% организации) обучается в вечерних общеобразовательных школах, вечерних университетах, профтехнических курсах и кружках. Во всех этих учебных единицах политические предметы также имеют место. Правда, в профтехнической сети они поставлены совершенно неудовлетворительно, в общеобразовательной — хотя и лучше, но заставляют еще многого желать.

Нужно ли расширить партийную учебу за счет этих видов образования? Нам кажется, что нынешний период требует как раз более быстрого роста общекультурного уровня, профтехнического уровня. Не секрет, что основной причиной неудачи многих кружков повышенного типа, в частности политэкономии, исторического материализма и других, является именно недостаток общеобразовательной подготовки слуша-

телей, неумение их четко формулировать свои мысли.

Совершенно очевидно, что сеть внепартийной учебы должна быть расширена, что посылку туда партийцев-рабочих нужно увеличить, обеспечив постановку в них общеполитических дисциплин.

Внепартийная сеть учебы должна стать подлинным проводником партийного просвещения, очагом марксистско-ленинской теории. Таково первое звено реорганизации системы партпросвещения.

Систему партпросвещения пора перестать рассматривать изолированно от всей системы учебы в советской стране. Должна быть единая система, охватывающая все виды образования и учебы и направляющая их по единому коммунистическому руслу. Постановка политических дисциплин в общеобразовательных, профтехнических и других школах должна быть под неослабным контролем партии, чтобы изгнать оттуда схоластику, чтобы обществоведение не было «законом божьим». Это ни в коем случае не означает, что нужно вовсе ликвидировать специальные формы учебы партийцев и беспартийных рабочих, которые объединялись в партсети. Они еще долго будут нужны. Однако внутреннее перераспределение сил в этой сети нужно произвести.

Наибольшая тяга среди партийцев наблюдается к повышенным формам политучебы. Это вполне естественно. За последние 4 года в Московско-Нарвском районе прошло начальную партшколу свыше 20 000 партийцев. Повторять зады им неинтересно. Но именно повышенная сеть партучебы на предприятиях страдает наибольшей неорганизованностью, наибольшим кустарничеством

в методах. Она наименее обеспечена пропагандистскими силами.

А теперь появилась еще непрерывная рабочая неделя, раздробившая цеха на мелкие группы. Непрерывка создала очень серьезные преграды для дальнейшего роста предметных кружков на предприятиях. Отличительная черта предметных кружков — это разнообразие их программ. Они теперь создаются в составе 10—15 слушателей, иначе и не приспособить их к разнообразным запросам партийцев и беспартийных. Но как разбить на предприятии слушателей разных цехов между 10—15 повышенными кружками и вместе с тем сохранить неприкосновенным день отдыха?

Эта задача посильна только крупным, районного масштаба, вечерним совпартшколам, которые объединяют до 600 слушателей. Только при таком большом составе слушателей можно обеспечить комплектование групп по 30 человек в каждой, с единым выходным днем.

Вечерняя совпартшкола завоевала уже большой авторитет и популярность среди партийцев. Она растет из года в год: в 1927/28 г. в Московско-Нарвском районе было 522 слушателя вечерней совпартшколы; в 1928/29 г. — 1 036; в 1929/30 г. занимаются свыше 2 000 человек, и это несмотря на трудные условия учебы, несмотря на то, что нужно отдавать еженедельно 3 дня в неделю по 4 академических часа.

Вечерняя совпартшкола может и должна заменить кустарную сеть кружков повышенного типа на предприятиях. Для этого необходимо будет комплектовать слушателей ее для прохождения не только всего курса, но и отдельных предметов, ввести «американскую» систему учебы взрослых. Занимайся, изучай только те предметы, которые тебя интересуют, знания о которых ты хочешь получить или расширить.

Вечерние совпартшколы могут охватить не только повышенные формы учебы, но и самые низшие. Уже в этом году с большим успехом работали в вечерних совпартшколах пониженные группы с программой единой партшколы. Наши совпартшколы стали трехгодичными. Они могут удовлетворить самые разнообразные запросы и самый разнообразный уровень слушателей. Эта организованная форма учебы, с квалифицированным составом преподавателей, с оборудованными помещениями и кабинетами, должна стать основной в системе партпросвещения в узком смысле слова.

Сеть вечерних совпартшкол охватит в Московско-Нарвском районе уже в будущем году не менее 50% слушателей партсети (около 7 500 человек) и в дальнейшем будет все расширяться. Она включит в свою программу наряду с общеобразовательными дисциплинами и элементы профтехнических знаний (для желающих).

На предприятиях, кроме работы по комплектованию районных совпартшкол, комвузов, ИКП и заочной сети, остаются еще, во-первых, кружки актива для проработки текущих политических вопросов, создаваемые не только и не столько в начале года, но по мере надобности— на 4, 5, 6 занятий.

Остается учеба кандидатов, в особенности тех, кто вступает в середине учебного года в партию (разумеется, если они не учатся в какой либо другой школе или не прошли еще начальной партшколы).

Остается еще организация консультационных пунктов при заводах и фабриках, в задачи которых должно входить обслуживание и тех самоучек, которые прикреплены к внезаводской заочной сети (заочная совпартшкола, заочный комвуз и т. д.).

И, наконец, остаются на ближайший период переходные кружки повышенного типа (тематические и предметные) постольку, поскольку не удастся удовлетворить запросы всех желающих учиться в вечерних совпартшколах, вечерних комвузах, на заочных курсах и т. д.

На заводах-гигантах встанет задача организации собственных вечерних совпартшкол и даже комвузов. Уже сейчас работают совпартшколы при «Красном путиловце», «Красном треугольнике», «Скороходе». «Красный путиловец» организовал силами шефствующего над ним Ленинградского отделения коммунистической академии свой вечерний комвуз на 180 человек и свои курсы марксизма. Его примеру последует в будущем учебном году «Красный треугольник».

Таковы перспективы перестройки сети партпросвещения.

Обязанности сектора пропаганды, даже если перестройка осуществится в один год, нисколько не уменьшаются по сравнению с прежними обязанностями агитпропорганизаторов в области учебы.

Первоочередной задачей руководителя сектора пропаганды является систематическая проверка и наблюдение за тем, чтобы все партийцы учились. Где учиться — это дело каждого партийца в отдельности. Но и в этой области необходимо регулировать, советовать, агитировать, направлять внимание на наиболее полноценные формы учебы.

На особом учете должна быть учеба партактива. Сектор пропаганды должен добиться поголовного охвата партийного актива партпросвещением (заочными либо вечерними курсами марксизма, заочным либо вечерним комвузом, кружками и школами районного масштаба, либо специальными кружками на предприятиях). Состояние учебы

актива должно проверяться неоднократно на бюро партколлективов.

Комплектование партийной сети — дело кропотливое. В настоящее время работа по комплектованию ведется круглый год, не ограничиваясь летне-осенней страдой. Комвузы, совпартшколы, Дом партийного просвещения (где ведется подготовка партактива), ИКП, заочные курсы и т. д. требуют теперь беспрерывно пополнений; зимнее комплектование их имеет целью дать будущим слушателям возможность предварительно подготовиться к занятиям. Точно так же беспрерывно обновляется и сеть учебы на предприятиях: кандидатские кружки, кружки актива. Даже районные совпартшколы производят набор дважды в году (с января они переходят к изучению новых дисциплин). Все это налагает на цеховой и общезаводской сектор пропаганды обязанность беспрерывно и систематически работать в области подбора слушателей для сети партпросвещения.

Одному руководителю сектора пропаганды не справиться с такой работой. Он должен привлечь к себе на помощь звеновых, пропагандистов и других партийцев в порядке партнагрузки.

Необходимо следить за тем, занимаются ли выделенные товарищи в тех школах, куда они записались. В этом отношении на помощь приходят сами школы, которые сообщают заводским парторгнизациям о посещаемости слушателей. Необходимо, повидимому, по свежим следам поговорить с непосещающими, выяснить причины, помочь их устранить. В этом заключается второй круг обязанностей сектора пропаганды.

Организация партсети на предприятиях и руководство ею,— таков третий круг обязанностей сектора. В этой области не приходится указывать ничего нового. На каждом предприятии

имеется богатый опыт многолетней работы по развертыванию партпросвещения. Хотелось бы только указать на ряд новых форм учебы, которые необходимо использовать.

Партия давно уже твердит о необходимости увязки теории с практикой. Но лишь в настоящее время наметился перелом в этой области. Подъем активности рабочих масс настолько велик, что он сказывается и на работе партшкол. В ряде предприятий партшколы стали выполнять практические задания по вербовке в партию, по созданию ударных бригад, по обследованию всякого рода вопросов, связанных с учебой, как, например, выполнение производственных заданий, работа профорганизаций и т. д. На «Красном путиловце» слушатели партшкол завербовали по заданиям руководителей свыше 200 человек в партию.

Закрепить нужно не только этот важнейший опыт, но и опыт проведения соревнования между партшколами на лучшую посещаемость, на лучшую успешность, на выполнение ряда практических работ. Задача сектора пропаганды заключается в том, чтобы развить практическую работу партшкол, соревнование их.

Наконец, большое место в работе сектора пропаганды должно занять воспитание вновь поступающих в партию. Основной формой работы с кандидатами является организация для них краткосрочных партшкол. Однако эта форма не всегда и не везде целесообразна. Например, на «Красном путиловце» вся 3-я механическая мастерская подала коллективное заявление о вступлении в партию. Преобладающее большинство рабочих этой мастерской — рабочие высокой квалификации, с большим производственным стажем, в возрасте, в среднем, свыше 35 лет. Нужно ли стариков посадить на общую школьную скамью? Гораздо це-

лесообразнее провести с ними силами руководящего актива завода товарищеские беседы об уставе и программе, об обязанностях коммунистов и т. д. Воспитательная работа может вестись также путем направления самостоятельного чтения, путем прикрепления кандидатов к отдельным коммунистам.

СЕКТОР КУЛЬТУРНО-БЫТОВОЙ РАБОТЫ.

Директивы ЦК ВКП (б) Московско-Нарвской организации заострили внимание ее на вопросы культурно-бытового обслуживания рабочих, в частности на вопросы ликвидации неграмотности, клубной работы, общественного питания, борьбы с алкоголизмом, развития кино и радио. Все эти вопросы имеют первостепенное значение в период реконструкции.

Ликвидация неграмотности в районе заканчивается в основном в текущем году. Обучаются в настоящее время свыше 14 000 неграмотных и малограмотных (умеющих только писать свою фамилию), причем большая половина учащихся обслуживается силами добровольцев, навербованных на предприятиях и в вузах. Невовлеченные в сеть ликбеза составляют единичное явление. Для них требуется особый декрет о принудительном обучении.

На будущий год предполагается бросить все силы на ликвидацию малограмотности. Производственный план райсовета, утвержденный Московско-Нарвским райкомом, предусматривает в 1930/31 г. охват ликвидацией малограмотности до 75 000 человек, в том числе 20 000 домохозяек — жен рабочих, чтобы одним резким ударом покончить с малограмотностью.

Значительный рост дают вечерние общеобразо-

вательные школы, число слушателей которых за последний год возросло до 4 000 человек, и вечерние университеты (число слушателей — 2 500). Но потребности взрослых в образовании не удовлетворены. В будущем году количество взрослых рабочих, охваченных вечерней сетью повышенного типа, предполагается увеличить до 15 000 человек.

Что же касается школ соцвоса, то в районе уже введено всеобщее обязательное обучение детей, и родители привлекаются к ответственности за задержку их. Продолжается еще отсев детей рабочих из старших групп, в особенности в этом году, когда произведен был набор индустриализации в ФЗУ. Этот отсев ставит под удар будущее комплектование втузов из окончивших школы соцвоса.

Все эти вопросы народного образования имеют прямое и непосредственное отношение к партработе на предприятиях и, в частности, к культурно-бытовому сектору. Ему придется заниматься руководством и контролем за работой профсоюзов и общественности (ОДН) по ликвидации малограмотности и остатков неграмотности. Набор добровольцев-ликвидаторов, своевременный учет малограмотных и неграмотных, как вновь прибывающих из деревни, так и оставшихся с прошлого года, организация их учебы, — все это вопросы, которыми должен систематически интересоваться сектор культурно-бытовой работы.

Далее, он должен проверять работу профсоюзных и общественных организаций по посылке слушателей в вечерние школы повышенного типа и рабочие университеты. Совершенно очевидно, что 3 сектора, занимающиеся комплектованием сети разных видов учебы (секторы пропаганды, кадров и культурно-бытовой), совместно с проф-

союзными организациями должны будут в страдную пору комплектования районной сети, в августе — сентябре, работать сообща.

И, наконец, сектор культурно-бытовой работы должен будет ставить перед собраниями рабочих и работниц вопросы обучения детей, необходимости оставления последних в школе до окончания. Он же должен руководить шефством предприятия над школой, направлять это шефство по линии борьбы за четкую классовую линию в школе.

В области клубной работы сектор культурно-бытовой работы должен направлять усилия фракций клубных правлений и клубного актива на разрешение следующих задач: во-первых, еще более углубить политическое содержание клубной работы, заставить клубы более гибко и своевременно откликаться на злобу дня; во-вторых, улучшить бытовое обслуживание рабочих в клубах, сделать клубы подлинным местом отдыха и развлечения для взрослых рабочих и работниц.

Предприятия не могут теперь обойти вопросы культурно-бытовой работы в жактах. Она растет стихийно, без руководства. Жакты являются зачастую ареной ожесточенной классовой борьбы. Активу их, состоящему из рабочих, нужно помочь в этой борьбе. Целесообразной формой помощи является, по нашему мнению, прикрепление определенных жактов к заводам. Сектор культурно-бытовой работы должен выявить, какой жакт наиболее связан с данным предприятием и организовать ему помощь, дав руководителей и оказывая моральную поддержку.

В области кооперативной работы задачи культурно-бытового сектора заключаются в руководстве фракцией коопбюро и коопуполномоченными. В первую очередь следует интересоваться качеством обслуживания рабочих в магазинах и в сто-

ловых, а также вопросами повышения реальной зарплаты.

Сейчас совершенно правильно ставится вопрос о ликвидации лавочных и столовых комиссий и замене их работы систематическим бригадным обследованием лавок и столовых, ибо практика показала тенденцию сращивания лавочных и столовых комиссий с аппаратом кооперативных органов. Культурно-бытовой сектор должен будет провести эту реорганизацию и направлять через фракцию коопбюро работу обследовательских бригад.

Ставя под огонь самокритики работу кооперации, культурно-бытовой сектор должен особенное внимание обратить на выполнение тех предложений рабочих, которые принимаются на собраниях, и на доведение этих результатов до сведения рабочих. Повторяем: проверка выполнения — это основа самокритики. Пренебречь проверкой — значит дискредитировать самокритику, выхолостить активность рабочих.

Культурно-бытовой сектор руководит также работой фракции общества борьбы с алкоголизмом и постановкой антиалкогольной работы на предприятиях. Потребление спиртных напитков стоит на чрезвычайно высоком уровне. Один Моснарвраккоон увеличил за последний год продажу алкоголя с 9 300 тысяч рублей до 10 150 тысяч (правда, сказалось и повышение цен). Меры административные не помогают. Несмотря на сокращение винторгующей сети со 176 до 128 единиц, мы не видим улучшений. Выросло только шинкарство. Бороться с алкоголизмом нужно общественными мерами. Антиалкогольное общество, насчитывающее только 6 000 членов в районе, должно быть укреплено. Бойкот пьяницам и прогульщикам на фабриках и заводах, санитарно-просвети-

тельные беседы, выявление пьяниц и прогульщиков через печать, — все эти меры борьбы должны быть использованы культурно-бытовым сектором.

Культурно-бытовой сектор разрабатывает вопросы социалистического быта, принимает участие в руководстве новым жилстроительством, сплачивает и организует массы вокруг задач раскрепощения быта работниц и домохозяек. Ясли, очаги, детдома, общественное питание, — все это должно быть в круге внимания сектора.

Наконец, культурно-бытовой сектор контролирует и руководит работой профсоюзов по организации отдыха и развлечений в «5-й день» (в день отдыха при непрерывке), по постановке культурно-просветительных и санитарных бесед в обеденный перерыв и т. д.

Обязанностей много. Но и актив культурно-бытового сектора достаточно многочисленный. Этим активом являются культурно-бытовые работники профсоюзных организаций, кооперативный актив, советский актив (члены советов и привлеченные), отчасти рабкоровский актив, актив обществ «Долой неграмотность», «Друг детей» и антиалкогольного общества, учительство, работники здравоохранения и, наконец, пионеры, ролью которых пренебрегать нельзя.

СЕКТОР ДОБРОВОЛЬНЫХ ОБЩЕСТВ И ШЕФСКОЙ РАБОТЫ.

Из 9 добровольных обществ, имеющихся на предприятиях, под руководством культурно-бытового сектора работают 4 общества (ОДН, «Друг детей», Антиалкогольное общество, «Друзья радио»). Общество «Техника — массам» работает под руководством сектора кадров. Остаются еще общества: «РОС», «МОПР», «Осоавиахим» и Союз воинствующих безбожников. Несмотря на важ-

ность задач этих обществ можно было не выделять специального сектора для руководства ими, сосредоточив эту работу, примерно, в секторе агитационной работы, тем более что задачи этих обществ совпадают во многом с задачами агитационного сектора.

Московско-Нарвский райком решил, однако, выделить руководство этими обществами в самостоятельном секторе, прибавив к функциям этого сектора еще ряд важнейших обязанностей.

Сектор добровольных обществ и шефской работы можно назвать штабом руководства классовой борьбой на наиболее опасных участках. [1]

В самом деле, в обязанности сектора входит: 1) направлять работу предприятия на помощь делу социалистического переустройства деревни и ликвидации кулачества как класса; 2) руководить борьбой с бюрократизмом и с искривлениями классовой линии в советских учреждениях (шефство над учреждениями); 3) руководить общественной работой по укреплению обороноспособности страны, организовать связь между рабоче-крестьянской Красной армией и рабочими массами (шефство над воинскими частями); 4) руководить интернациональной работой на предприятии, т. е. работой по воспитанию и укреплению классовой солидарности с рабочими всех стран и оказанию помощи борцам с капиталом; 5) руководить работой среди национальных меньшинств, т. е. опять-таки интернациональной связью между народами СССР; 6) руководить антирелигиозной

[1] Во избежание недоразумений, повторяем еще раз, что секторы работают под руководством секретаря парторганизации. Когда мы говорим об их руководящей роли, то имеем в виду, что за определенные отрасли работы они несут ответственность перед бюро и парторганизацией в целом.

пропагандой, т. е. классовой борьбой на идеологическом фронте.

Огромное значение всех этих задач и необходимость сосредоточения вокруг них большего внимания, чем до сих пор, совершенно очевидны.

Мы остановимся только на некоторых функциях сектора добровольных обществ и шефской работы.

Центр тяжести его деятельности лежит на деревенской работе. В этой отрасли он контролирует подбор шефских бригад, посылаемых на посевную кампанию, на проведение перевыборов сельсоветов на коллективизацию и т. д. Надо сказать, что до сих пор партийные организации зачастую слишком передоверяли подбор бригадников и инструктирование их РОС. Результаты работы многочисленных бригад за 1929 г. показали, что необходимо более тесное участие парторганизаций в этом деле. Правда, бригадники провели огромную работу по сплочению бедняцко-середняцких масс вокруг задач партии и советской власти. Они подготовили базу для массовой коллективизации, сами организовали ряд колхозов. Но недостаточный контроль парторганизации за их работой и нечеткое инструктирование их привело к тому, что бригадники проглядели ряд вопиющих искажений классовой линии в деревне: рост хуторов и отрубов, кабальные сделки с батраками, проникновение кулаков в колхозы. Все эти недостатки, вскрытые Московско-Нарвским райкомом, заставляют более серьезно взяться за руководство деревенской работой предприятий.

Сектор добровольных обществ должен чрезвычайно зорко следить за деятельностью бригад, держать с ними письменную и живую связь и одновременно делать их работу достоянием широких рабочих масс, подвергая ее огню рабочей самокритики. Сектору добровольных обществ предстоит

участие в мобилизации работников для деревни. Район послал уже свыше 2 500 человек на постоянную и временную работу, но деревня требует еще и еще. Нужно этих работников предварительно выявлять и подготовлять к будущей работе.

На предприятии необходимо проводить широкую разъяснительную работу о политике партии в деревне. Она имеет целью не только сплочение рабочих масс вокруг партии, но и организованное воздействие рабочих, связанных с деревней, на своих родных и односельчан. Сектор добровольных обществ, совместно с сектором агитации и активом РОС, должен эту разъяснительную работу систематически проводить, усиливая ее накануне отпусков. Отпускная кампания всецело ложится на сектор добровольных обществ и проводится силами актива РОС.

Следующий круг вопросов, разрабатываемый сектором, — это вопросы шефства предприятия над учреждениями. В этой области сектор формирует бригады для проверки работы учреждения, организует участие рабочих в чистке его от вредительских, социально-чуждых и обюрократившихся элементов, организует связь с партколлективом подшефников, проверяет выполнение предложений рабочих по докладу руководителей учреждения и т. д.

Руководство работой Осоавиахима и МОПРа должно быть направлено к тому, чтобы подобрать для них крепкие кадры руководящего актива и заставить их самостоятельно выполнять те огромные задачи, которые стоят перед нами в области агитационно-разъяснительной работы и в области организации рабочих масс.

Военно-шефская работа в настоящее время должна не только преследовать задачи укрепления Красной армии и обороноспособности страны, но

и содействовать проведению политики партии в деревне. Связь предприятия с красноармейской казармой является своеобразной формой связи рабочих с бедняцко-середняцкими слоями деревни. Сектор шефской работы должен проверять, насколько подшефная воинская часть выполняет задачи подготовки из красноармейцев будущих колхозников, помогая организовать курсы и кружки, лекции и доклады. Далее, он должен организовать, с участием профсоюзных организаций и ОСО, вечера смычки с красноармейцами, посещения казарм и лагерей, агитационно-разъяснительную работу рабочих в казармах, экскурсии красноармейцев на предприятие, вечера проводов красноармейцев и т. п. мероприятия, связывая содержание их с вопросами социалистического переустройства деревни.

В области нацменработы сектор руководит работой уполномоченных нацменработы по интернациональному воспитанию, проверяет выполнение ими заданий райкома, помогает им в устройстве интернациональных вечеров и партшкол на национальных языках и, наконец, руководит антирелигиозной работой их.

В области антирелигиозной пропаганды сектор не ограничивается только руководством фракцией Союза воинствующих безбожников. Он проверяет работу профсоюзов в этой области, постановку клубных антирелигиозных вечеров, бесед в обеденный перерыв, экскурсий в антирелигиозный музей и т. п. Сектор непосредственно изучает и следит за работой религиозников, в особенности сектантов, противопоставляя им широкую разъяснительную работу о классовой сущности религии и выявляя истинное лицо мракобесов. Сектор, кроме того, помогает организовывать антирелигиозные семинарии и кружки, подбирает кадры докладчи-

ков-антирелигиозников. Наконец, сектор руководит кампаниями по борьбе с религиозными праздниествами, по закрытию церквей, запрещению колокольного звона и т. д.

РУКОВОДСТВО РАЙОННОГО КОМИТЕТА И ПРОБЛЕМА ВЫРАЩИВАНИЯ ПАРТАКТИВА.

Несоответствие числа отделов райкома и секторов на предприятиях внушает опасения, что руководство райкома секторами будет затруднено.

До сих пор райком руководил низовым активом исключительно через бюро парткомов и коллективов. Ни один отдел райкома не имел права давать указания соответствующим низовым работникам без санкции и утверждения районного комитета. С другой стороны, за работу агитпропорганизаторов или председателей оргкомиссий отвечало все бюро коллектива и секретарь в первую очередь.

Никаких оснований нет изменять эту уставную форму связи, вытекающую из принципов демократического централизма.

Вопрос состоит только в том, каким образом организовать инструктирование низового актива и выращивание его на практической работе. Нужны ли совещания и консультации, которые проводились в райкоме и в районном парткабинете для отдельных групп актива: агитпроп-организаторов, женоргов, секретарей цехячеек и т. д?

Ценность этих совещаний чрезвычайно велика. Во-первых, они обобщали опыт низовой работы, выявляли его в процессе обсуждения тех или иных вопросов. Во-вторых, они знакомили ближе руководящих работников райкома с низовыми работниками, а в таком большом районе, как Московско-Нарвский, это серьезная проблема; в-третьих, они инструктировали, учили актив работать.

В последние годы работа райкома по выращиванию актива через парткабинет и групповые совещания была диференцирована. Оказалось более целесообразным собирать не общие совещания всех агитпропорганизаторов или отсекров, а совещания работников советской группы, совещания группы химиков, металлистов и т. д. По вопросам проверки хода соцсоревнования мы вызывали соревнующиеся предприятия, разбирая их работу в присутствии низового актива данной производственной группы.

Нужно во что бы то ни стало сохранить эти формы работы с активом, как бы они ни усложнились из-за многообразия секторов.

Центр тяжести работы по выращиванию и инструктированию актива должен быть перенесен в дальнейшем на основные кадры, на секретарей цехячеек, секретарей мелких и средних коллективов. Их нужно собирать в райкоме и в парткабинете, разбивая на группы по производственному принципу, поставив работу с ними так, чтобы они смогли в свою очередь правильно руководить секторами.

Эта основная работа не исключает инструктирования время от времени руководителей секторов, работающих на предприятиях.

Как же поставить инструктирование секторов?

Раньше всего необходимо разделить сферу влияния отделов райкома на секторы при предприятиях, не для того чтобы установить вертикальную зависимость между ними, а для определения ответственности за работу с определенными кадрами актива.

Организационно-инструкторский отдел райкома должен будет подготовлять материалы для актива сектора вербовки в партию, инструкторского сектора на предприятиях и информационного.

Отдел массовой работы должен заниматься подготовкой актива секторов производственных заданий, агитации, добровольных обществ и печати.

Отдел пропаганды райкома делает соответствующую работу для актива секторов пропаганды и культурно-бытовой работы.

Наконец, отдел кадров работает с активом сектора учета и распределения при предприятиях.

Большая перестройка должна быть произведена в районном парткабинете, который является основным центром работы с низовым активом.

Районный парткабинет необходимо подразделить на такие же 9—10 секторов, какие имеются на предприятиях. Каждый сектор парткабинета обобщает опыт низовой работы и путем консультаций передает его низовому активу соответствующего сектора при цехячейке, коллективе или парткоме.

Консультации для руководителей низовых секторов необходимо организовать по производственным группам.

Нельзя ни на минуту забывать, что разветвленная работа с активом является самой существенной частью руководства. Эта работа не может быть теперь выполнена силами одного аппарата райкома. Необходимо будет вокруг парткабинета сколотить ядро из наиболее крепких руководителей секторов на предприятиях, привлекая их в качестве консультантов.

САМОКРИТИКА — ОСНОВНОЙ МЕТОД РАБОТЫ.

Говоря о работе отдельных секторов парткомов и цехячеек, мы останавливались на обязанностях каждого из них в деле развития самокритики. Так, сектор инструктирования должен проверять работу цехячеек и низового партактива в первую очередь под углом развертывания ими активности масс и самокритики. Сектор вербовки в партию должен направлять активность масс на укрепление рядов авангарда, привлекая передовых рабочих к непосредственному руководству социалистической стройкой. Сектор кадров должен выявлять наиболее способных к руководящей работе, а в деле снятия и замены негодных руководителей он, как и вся парторганизация в целом, должен руководствоваться голосом масс (не плетясь, разумеется, за настроениями отсталых групп).

Самокритика является тем горном, в огне которого испытывается годность или негодность кадров. Самокритика выявляет вредительские элементы, сигнализирует о разложении отдельных звеньев, клеймит тех, кто обюрократился, оторвался от рабочей массы, неспособен опереться на массу и использовать ее творческую инициативу. Вот почему вопрос о кадрах немыслимо разрешить вне самокритики.

В еще большей степени связано с самокритикой руководство хозяйственным строительством. Главнейшая обязанность сектора производственных заданий и партруководства в целом заключается в том, чтобы огонь самокритики направить на недостатки хозяйства, чтобы максимально развить

творческие формы самокритики — производсовещания, ударные бригады, соцсоревнование.

Сектор агитации должен следить за тем, как выполняются предложения рабочих, вносимые на массовых собраниях. Агитация имеет целью организовать активность масс. Если эта активность не претворяется в действие, то грош цена агитации.

Вопросы пропаганды, шефской работы, а в особенности культурно-бытовые вопросы также разрешимы лишь на основе самокритики, т. е. широкой мобилизации масс вокруг стоящих перед нами задач, беспощадной проверки работы и исправления недостатков, указанных массами.

Вся перестройка партийной работы, совершаемая в настоящее время, имеет своей основной и единственной целью максимальное развертывание самокритики. Результаты перестройки должны измеряться тем, насколько самокритика нашла свое дальнейшее развитие.

УРОКИ СЕНТЯБРЯ 1929 г. В ЛЕНИНГРАДЕ.

Приходится констатировать, что самокритика еще не стала основным методом нашей работы. Наиболее ярко свидетельствует об этом «волнообразное» развертывание ее, периоды бурь и обострений, чередующиеся с затишьем.

Ленинградская организация, являющаяся бесспорно одной из лучших пролетарских организаций, также пережила период обострения самокритики и многому за это время научилась.

В начале сентября 1929 г. в Ц. О. «Правда» был помещен ряд заметок о разложении в отдельных советских учреждениях Ленинграда (Откомхоз), о зажиме самокритики (Севзапторг) и об ошибках Областной контрольной комиссии.

Вопросы, поднятые Ц. О. «Правда», нашли живейший отклик во всей организации. С беспощадностью, большевистской прямотой она стала на путь исправления этих ошибок и ликвидации бюрократических зол, давая суровый отпор всяким попыткам замазывания их. В одном Московско-Нарвском районе в обсуждении недостатков советских, хозяйственных и партийных организаций участвовало до 40 000 человек, из которых высказалось около 4 000.

Это была освежающая буря. Она дала положительные результаты только потому, что партийное руководство, начиная с Областного комитета и кончая партколлективами, сумело возглавить активность рабочих, направить эту активность на разрешение очередных вопросов социалистического строительства, а именно на выдвижение рабочих, чистку советского аппарата, выявление и устранение производственных недостатков, улучшение руководства рабкоровской организацией и т. д.

Нельзя пройти мимо ряда недостатков и издержек самокритики «на высокой волне». В ходе собраний было довольно много демагогических, путанных, правоуклонистских, а иногда и антисоветских выступлений, не встречавших зачастую отпора из боязни «зажать» самокритику. Большую растерянность проявили ленинградская «Правда» и «Красная газета». Они поплыли в первые дни сентября без руля, давали место непроверенным репортерским (но отнюдь не рабкоровским) заметкам под сенсационными заголовками.

Этим перехлестываниям положил конец Ленинградский областной комитет.

Каковы же уроки сентябрьских дней?

Они приковали внимание всей парторганизации к самокритике и научили в лучшей мере руководить активностью масс. Они дали наглядный пример

опасностей накопления недостатков, показав необходимость своевременно предупреждать разложение и перерождение отдельных звеньев аппарата.

Сентябрьские дни связали советский аппарат с пролетарскими ячейками; родилась новая форма проверки и работы советского аппарата — шефство предприятий над учреждениями. В частности Московско-Нарвской организации принадлежит почин этого шефства («Электросила»—над ЛСПО, «Красный Путиловец» — над Откомхозом).

Сентябрьские дни освежили кадры Ленинградской организации, очистив их от элементов семейственности и закостенения. Они дали огромнейший толчок широкому выдвижению рабочих. Они значительно содействовали превращению самокритики в постоянный метод работы. Это — заслуга ленинградского руководства, сумевшего преодолеть отрицательное влияние «судорожности» самокритики на дальнейшее развитие ее, предупредить затухание самокритики.

И еще один урок, который относится, главным образом, к районному руководству. Московско-Нарвский райком, получивший в сентябрьские дни полное одобрение за свою работу, неоднократно на основе поступающих материалов снимал работников. Однако общественность вокруг этих мер не мобилизовалась. Это значит, что рабочая масса не видела результатов самокритики, не воспитывалась на ней. Сентябрьские дни вскрыли эту ошибку и заставили ее исправить.

Нужно, однако, еще много работать, чтобы самокритика стала основным методом партийной работы. Необходимо еще бороться с неправильными, односторонними взглядами на самокритику как на метод концентрации «ярости масс» только против гнойников и явного разложения. Необходимо продолжать развивать творческие формы са-

мокритики, которые отличают ее от злорадной критики, необходимо мобилизовать массы на практическую работу по исправлению недостатков, заострять самокритику против мелкобуржуазной расхлябанности, против правых оппортунистов, на словах согласных с линией партии. На основе расслоения инженерно-технического персонала необходимо, чтобы самокритика стала орудием раскрытия самого скрытого вредительства.

САМОКРИТИКА И ФАБРИЧНО-ЗАВОДСКАЯ ПЕЧАТЬ.

Одним из сильнейших орудий самокритики является фабрично-заводская печать. Недаром она находит такое развитие и распространение в настоящее время.

В Московско-Нарвском районе имеется 430 стенных (общезаводских и цеховых) газет. За последние полтора года выросло 30 печатных газет с тиражом в 766000 экземпляров в месяц. Рабкоровская армия, насчитывающая 15 000 человек, является авангардом самокритики наряду с легкой кавалерией, активом производсовещаний, ударниками и т. п. Фабрично-заводская печать проводит большую работу по борьбе с производственными неполадками и прорывами; она мобилизует и сплачивает рабочие массы. Самокритика ее — зубастая, острая, метко бьющая в цель.

Однако ряд вопросов фабрично-заводской жизни наши газеты еще не сумели поднять на принципиальную политическую высоту. Борьба с правооппортунистическими шатаниями не ведется в достаточной мере на конкретных примерах; борьба с мелкособственническими проявлениями среди рабочих, с расхлябанностью, прогулами, браком и т. п., ведущаяся низовой печатью, не всегда связывается с общеполитическими вопросами.

Совершенно очевидно, что партийное руководство печатью на предприятиях должно быть в настоящее время усилено.

На многих крупных предприятиях выделены с этой целью при бюро парткомов и коллективов специальные секторы печати. Они возглавляются редактором печатной газеты, членом бюро парткома. Обязанности их заключаются в том, чтобы, во-первых, проводить через рабкоровскую организацию массовые политические кампании, организовать рабкоров вокруг этих кампаний, вести соответствующую разъяснительную и воспитательную работу. Во-вторых, сектор печати руководит работой «бюро достижений», следит за тем, как проводятся в жизнь предложения рабкоров, через бюро парткома привлекает к партийной ответственности тех, кто не отвечает на заметки или занимается бюрократическими отписками. В-третьих, сектор печати руководит массовой работой рабкоров, постановкой докладов о действенности заметок на рабочих собраниях, организацией «налетов» и т. д. И, наконец, сектор печати руководит работой организаторов подписки и следит за распространением печати на предприятиях.

Организация сектора печати отнюдь не предполагает никакого комиссарства над рабкорами, никакого предварительного просмотра заметок руководящими работниками коллектива. Прежние формы взаимоотношений рабкории с остальными организациями на предприятиях сохраняются, так как иначе может быть несомненный ущерб делу самокритики. Сектор печати лишь укрепляет повседневную связь парторганизации с рабкорами, усиливает помощь им.

Организация сектора печати должна помочь еще более широкому развертыванию самокритики.

БЫСТРЕЕ ПЕРЕСТРОИМ СВОИ РЯДЫ.

Никогда еще перед коммунистической партией не стояли столь огромные и разнообразные задачи, как в нынешний период. Мы вступили в доподлинно последний и решительный бой с капиталистическими элементами, с «силой привычки», «силой мелкого производства». Мы перекраиваем заново, по-социалистически, деревню. От пятилетнего плана социалистической реконструкции мы переходим к генеральному плану осуществления социализма, ставя перед собой реальную задачу к концу 1939/40 г. оставить в хозяйственном отношении далеко позади самые передовые капиталистические страны.

Выполнить все эти задачи при старых темпах и старых методах партийной работы невозможно. Если раньше было еще допустимо положение, когда вся эта тяжесть работы падала на сравнительно узкий актив, то теперь это совершенно нетерпимо. «С одним авангардом, — говорил Ленин, — победить нельзя». Эпоха реконструкции не может не быть эпохой поголовного вовлечения рабочих и основных масс крестьянства в социалистическое строительство.

Цели и задачи перестройки партийной работы заключаются:

1. в расширении кадров партактива;
2. в вовлечении широчайших масс в строительство;
3. в реорганизации производственной работы на основе ударничества;
4. в развертывании самокритики;
5. в подборе руководящих кадров;

6. в организации проверки выполнения директив.

Выполнение этих задач даст громаднейшее ускорение темпов индустриализации.

Мы должны добиться того, чтобы в максимально короткий срок поставить партийную работу по-новому.

Темпы перестройки партийной работы недостаточны. Мы очень медленно раскачиваемся.

Надо решительнее взяться за это дело, напрячь все усилия для того, чтобы с наименьшими издержками, не ослабляя руководства разнообразнейшими участками социалистической стройки, на ходу, перестроить свои ряды.

К А Л Е

работы партийных, советских, профессиональных и д

(Утвержден Секретариатом О

Виды массовой работы / Месяцы и числа 1930 г.	Декабрь Ноябрь — Декабрь Октябрь — Ноябрь Октябрь Сентябрь—Октябрь Август — Сентябрь Июль — Август Июль Июнь Май — Июнь Апрель — Май Март — Апрель Март
Партдень (1 раз в 12 дней)	
Совдень (пленумы, секции, секторы и т. д. 2 раза в 12 дней)	
Профдень (раб. собр. — 1 раз в 24 дня и и произв. совещ. — 1 раз в 24 дня . . .	
Комсодень (1 раз в 12 дней)	
Учеба (2 раза в 12 дней)	
Добров. об-ва и сов. группы на предприятиях (1 раз в 24 дня)	
Военный день (1 раз в 12 дней)	
Пленум парткома (1 раз в 24 дня)	
Бюро парткома (1 раз в 12 дней)	
Бюро партяч. ВКП(б) (1 раз в 12 дней) . .	
Разные парт. совещ. (собр. секр. цехяч. звенорги, актив секторов и т. д. 1 раз в 24 дня)	
Фабзавкомы (1 раз в 24 дня)	
Цехкомы, цехпрофбюро (1 раз в 12 дней) .	
Разные профсовещ. (1 раз в 24 дня) . . .	
Пленум ком-та ВЛКСМ (1 раз в 24 дня) .	
Бюро ком-та ВЛКСМ (1 раз в 12 дней) . .	
Бюро цехяч. ВЛКСМ (1 раз в 12 дней) . .	
Разные комсом. совещ. (1 раз в 24 дня) . .	
День подготовки к учебе (2 раза в 12 дней)	
Свободный день (1 раз в 12 дней)	

[1] Дни 1 и 2 мая, и 7 и 8 ноября, как дни общего отдых

их общественных организаций Ленинграда на 1930 г. [1])
ВКП(б) от 9 февраля 1930 г.)

3	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	и дальше 1931 г.										
4	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
9	30	31	1	2	3	4	5	6[1])	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	
8	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
4	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	
8	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30[1])	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
5	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	

календарь не включены.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Стр.

Введение 3

Структура партработы в период реконструкции и в условиях непрерывки . 9

Перестройка звеновой организации 11
Вместо сменных цехячеек — институт групповых партуполномоченных 15
Коллективы отделов и парткомы на крупных предприятиях 18
Календарь массовой работы при непрерывке . . 20

Функциональная система партработы как путь углубления ее содержания . 26

Секторы в фабрично-заводских предприятиях . 28
Секторы в коллективах отделов, цеховых ячейках и звене 34
Перестройка аппарата в Московско-Нарвском райкоме 36

Содержание работы секторов на предприятиях 43

Руководство хозяйственной работой в Московско-Нарвском районе. 44
Работа сектора производственных заданий . . 51
Работа сектора кадров на предприятии . . . 56
Сектор вербовки в партию 60
Секторы инструктирования и информации . . . 64
Сектор агитации 66
Перестройка системы партпросвещения и работа сектора пропаганды 72
Сектор культурно-бытовой работы 80
Сектор добровольных обществ и шефской работы 84
Руководство районного комитета и проблема выращивания партактива 89

Стр.

Самокритика—основной метод партийной работы 92

Уроки сентября 1929 г. в Ленинграде 93
Самокритика и фабрично-заводская печать . . 96

Быстрее перестроим свои ряды 98

Приложение: Схема календаря массовой работы при непрерывке 100

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
МОСКВА — ЛЕНИНГРАД

З. БУРАС и Е. КАНТОРОВИЧ
КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ПАРТ-ПРОСВЕЩЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Под редакцией Л. Глезарова
Издание третье
Стр. 243. 1929 г. Ц. 45 к.

★

А. ДУШАК
ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПАРТИЙНОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ
Издание четвертое
Стр. 143. 1929 г. Ц. в пер. 1 р. 15 к.

★

Л. ПАРАМОНОВ
ОБРАЗОВАНИЕ НАВЫКОВ В ПАРТИЙНЫХ ШКОЛАХ И КРУЖКАХ
Стр. 38. 1930 г. Ц. 15 к.

★

УЧЕБА ПАРТАКТИВА
СПРАВОЧНИК
Стр. 206. 1930 г. Ц. 45 к.

ПОКУПАЙТЕ КНИГИ В МАГАЗИНАХ И КИОСКАХ ГОСИЗДАТА

LIBRARY U. OF I. URBANA-CHAMPAIGN

LIBRARY U. OF I. URBANA-CHAMPAIGN

UNIVERSITY OF ILLINOIS-URBANA
3 0112 085808043

К 3-й ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ПАРТИЙНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

ВЫХОДЯТ ИЗ ПЕЧАТИ:

Сиротинин.—Рост парторганизации.

Абрамов.—Опыт работы парткомов.

Мищенко.—Социалистическое соревнование и массовая работа.

Виноградский.—Очередные задачи массовой работы в деревне.

Лысаков.—Партработа в цеху.

Освенский.—Парторганизация в борьбе за промфинплан.